

« Liste des descripteurs génériques / List of Generic Keywords »

[s.a.]

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 35, n° 4, 1980, p. 731-806.

Pour citer ce document, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/029119ar>

DOI: 10.7202/029119ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

LISTE DES DESCRIPTEURS GÉNÉRIQUES

LIST OF GENERIC KEYWORDS

GÉNÉRALITÉS

DIRECTION DU PERSONNEL

DIRECTION DU PERSONNEL — PAYS ET PROVINCES DU CANADA

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

LÉGISLATION DU TRAVAIL

LÉGISLATION DU TRAVAIL — PAYS ET PROVINCES

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE — PAYS ET PROVINCES

QUESTIONS ÉCONOMIQUES

QUESTIONS ÉCONOMIQUES — PAYS ET PROVINCES

RELATIONS INDUSTRIELLES

RELATIONS INDUSTRIELLES PAYS ET PROVINCES

SÉCURITÉ SOCIALE

SÉCURITÉ SOCIALE — PAYS ET PROVINCES

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE — PAYS ET PROVINCES

SYNDICALISME

SYNDICALISME — PAYS ET PROVINCES

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE — PAYS ET PROVINCES

SUJETS COUVERTS PAR LES DIFFÉRENTS DESCRIPTEURS GÉNÉRIQUES
DESCRIPTION OF CONTENTS OF EACH GENERIC KEYWORD

DIRECTION DU PERSONNEL — PERSONNEL MANAGEMENT

- Regroupe tous les articles traitant des relations entre employeurs et employés pris individuellement ou collectivement, mais non comme syndiqués.
 - Embauchage, sélection et placement du personnel
 - Formation du personnel
 - Notation du personnel
 - Roulement du personnel et absentéisme, etc.
- Includes all articles on the relationship between employers and employees individually or collectively considered but not as union member.
 - Personnel recruitment, selection and placement
 - Personnel training
 - Merit rating
 - Turnover and absenteeism, etc.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL — LABOR LAW DECISIONS

- Regroupe les décisions, arrêts et sentences des cours de justice en matière de relations du travail, rapportés et analysés dans **RELATIONS INDUSTRIELLES**.
- Includes decisions and judgments rendered by the courts of Justice and boards on industrial relations matters, reported and reviewed in **INDUSTRIAL RELATIONS**.

LÉGISLATION DU TRAVAIL — LABOR LEGISLATION

- Nomenclature, évolution, caractère et analyse critique des principales lois réglementant les relations du travail.
 - Code du Travail
 - Organismes administratifs se chargeant de l'application de la loi, etc.
- Nomenclature, evolution, characteristics and critical analysis of the main labor laws and statutes regulating labor relations.
 - Labor Code
 - Administrative bodies implementing the law, etc.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE

STRUCTURE AND MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

- Regroupe les articles portant sur la structure du capital, la propriété, la technologie et la production, l'évaluation des tâches, l'étude des temps et mouvements, la productivité, les systèmes de rémunération, etc.
- Includes articles on capital structure, ownership, technology and production, job evaluation, motion and time study, productivity, remuneration systems, etc.

QUESTIONS ÉCONOMIQUES — ECONOMIC MATTERS

- Regroupe tous les articles où les auteurs font appel, dans leur analyse, aux principes de l'économie du travail, la micro- et la macro-économie.
- Includes articles on labor economics, micro- and macro-economics.

RELATIONS INDUSTRIELLES — INDUSTRIAL RELATIONS

- Articles concernant les relations entre la direction des entreprises et les travailleurs syndiqués.
 - Négociation collective
 - Convention collective
 - Conciliation et arbitrage
 - Conflit industriel, etc.
- Articles on union, management, relationship
 - Collective bargaining
 - Collective agreement
 - Conciliation and arbitration
 - Industrial conflict, etc.

SÉCURITÉ SOCIALE — SOCIAL SECURITY

- Articles généraux sur la protection de l'État contre les risques socio-économiques.
 - Formes de sécurité sociale et législation
 - Politique gouvernementale en matière de sécurité sociale
 - Financement de la sécurité sociale
 - Médecine et hygiène dans l'entreprise, etc.
- General articles on the government protection against socio-economic risks.
 - Social Security
 - Government policy on social security
 - Financing social security
 - Industrial health, etc.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE — SOCIOLOGY - PSYCHOLOGY

- Comprend les articles sur les problèmes de sociologie générale et sur la psychologie industrielle.
- Includes articles on sociology and industrial psychology matters

SYNDICALISME — TRADE UNIONISM

- Regroupe les articles sur les associations patronales et sur les aspects suivants du syndicalisme ouvrier
 - Origine et développement du syndicalisme ouvrier
 - Nature, structure et fonctions du syndicalisme
 - Officiers et chefs syndicaux, effectifs syndicaux

- **Pluralisme syndical**
- **Fédération et fusion (unité syndicale)**
- **Sécurité et liberté syndicale**
- **Syndicalisme et action politique**
- **Démocratie syndicale, etc.**
- Includes articles on employers associations and trade unionism
 - Origin and growth of the labor movement
 - Trade unionism functions and structures
 - Union leaders, union membership
 - Union pluralism
 - Federation and mergers
 - Union freedom and union security
 - Trade unions and political action
 - Trade union democracy, etc.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE — LABOR AND MANPOWER

- **Comprend les articles portant sur le chômage et le plein emploi, la composition de la main d'oeuvre, les politiques de main-d'oeuvre, la mobilité et la migration des travailleurs**
- Includes articles on unemployment and full employment, manpower composition, mobility and migration, manpower policies, etc.

GÉNÉRALITÉS — GENERALITIES

- **Comprend tous les articles qui ne peuvent être classés sous l'un des descripteurs génériques précédents.**
- Includes all the articles not included under one of the preceding generic keywords.

DIRECTION DU PERSONNEL

DIRECTION DU PERSONNEL

LEVI, MAURICE D.
STIMULATING RECRUITMENT OF FEMALE MANAGERS
 V. 31, NO 1, 1976, P. 72-83

LA RARETE RELATIVE DES FEMMES DANS LES FONCTIONS ADMINISTRATIVES. UN PLAN DE REDRESSEMENT DE LA SITUATION EST PROPOSE. CELUI-CI REPOSE SUR LES DONNEES RELATIVES A LA FORMATION INTERNE GENERALE ET A LA FORMATION EXTERNE SPECIALISEE DE L'EMPLOYE. CECI MINIMISERAIT LES CONSEQUENCES DU ROULEMENT DE MAIN-D'OEUVRE QUI PROFITE GENERALEMENT AUX HOMMES.

0001 BELANGER, LAURENT

LE ROLE D'UN SERVICE DU PERSONNEL DANS UNE ADMINISTRATION SCOLAIRE PLUS HUMAINE
 V. 28, NO 4, 1973, P. 720-735

SITUATION DU SERVICE DU PERSONNEL DANS L'ORGANISATION SCOLAIRE ENVISAGEE SOUS L'ANGLE D'UN SYSTEME SOCIAL; CE QU'ON ENTEND PAR "HUMANISATION DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE" EN FAISANT APPEL A LA THEORIE DES BESOINS DE MASLOW ET A LA THEORIE DE LA MOTIVATION DE HERZBERG. UN SYSTEME EST D'AUTANT PLUS HUMAIN QU'IL CONSTITUE UN MILIEU DE TRAVAIL OU LES GENS PEUVENT SATISFAIRE UNE PARTIE DE LEURS BESOINS OU ASPIRATIONS PERSONNELLES TOUT EN FOURNISSANT LEUR CONTRIBUTION A LA REALISATION DES OBJECTIFS DU SYSTEME. PROFIL DU ROLE QUE POURRAIT JOUER UN SERVICE DU PERSONNEL DANS UNE ADMINISTRATION SCOLAIRE PLUS HUMAINE; NATURE DES RESSOURCES NECESSAIRES POUR ASSUMER CETTE DIMENSION RENOUVELEE DE SON ROLE - 4 GRAPHIQUES, 3 TABLEAUX - BIBLIOGRAPHIE.

0002 GOW, JAMES IAIN

LA GESTION DU PERSONNEL DANS LES MINISTERES DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC
 V. 29, NO 3, 1974, P. 560-578

ETUDE PORTANT SUR LA SITUATION ET LES PRATIQUES DES SERVICES DU PERSONNEL DANS LES MINISTERES DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC EN 1972, TELLES QUE DECRITES PAR LES RESPONSABLES EUX-MEMES. IMPORTANCE DES RESPONSABILITES ATTRIBUEES AUX SERVICES DU PERSONNEL DES MINISTERES EN MATIERE DE CLASSIFICATION, DE DOTATION, DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT, DE CONDITION DE TRAVAIL.

0003 LAROCHE, VIAEUR

LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. FONCTION NEGLIGEE PAR L'ENTREPRISE
 V. 32, NO 4, 1977, P. 483-513

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL D'ENTREPRISES. LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION: FORMATION SPECIFIQUE, RECYCLAGE ET DEVELOPPEMENT PERSONNEL. LES BESOINS DE FORMATION SELON QU'IL S'AGIT DE CADRES, DU PERSONNEL EXECUTANT OU DU PERSONNEL CONSEIL. LE POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUEBECOISES OFFRANT DES PROGRAMMES DE FORMATION DE MAIN-D'OEUVRE - 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

DIRECTION DU PERSONNEL (suite)

0004 BERGERON, JEAN LOUIS

L'EVALUATION DU RENDEMENT. PERCEPTIONS DE L'EMPLOYE, DE SON EMPLOYEUR ET DE SES COLLEGUES
 V. 32, NO 4, 1977, P. 603-620

LES DIVERSES METHODES D'EVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL. COMPARAISON ENTRE L'EVALUATION D'UN EMPLOYE FAITE PAR LUI-MEME, PAR SON SUPERIEUR OU PAR UN COLLEGE. LES RESULTATS DE QUELQUES RECHERCHES CANADIENNES ET AMERICAINES. ECHANTILLONNAGE ET METHODE DE RECHERCHE - 2 TABLEAUX.

0005 COTTELL, PHILIP L. BAITH, RICHARD T.

FACTORS RELATED TO PERFORMANCE VARIATION
 V. 32, NO 4, 1977, P. 565-585

LE RENDEMENT ET LA PERFORMANCE DES OPERATEURS DE MACHINE TRAVAILANT DANS L'EXPLOITATION FORESTIERE. ENQUETE AUPRES DE 34 OPERATEURS DE SECATEURS HYDRAULIQUES. SUGGESTIONS POUR ELABORER DES METHODES DE SELECTION DES OPERATEURS LORS DE L'EMBAUCHE ET DES METHODES D'EVALUATION DE LEUR PERFORMANCE - 6 FIGURES, 2 TABLEAUX.

0006 MIKALACHKI, A. CHAPPLE, D. C.

ABSENTEEISM AND OVERTIME: DOUBLE JEOPARDY
 V. 32, NO 4, 1977, P. 532-546

LES FACTEURS INFLUENCANT L'ABSENTEEISME AU TRAVAIL. L'ABSENTEEISME SEMBLE PLUS ELEVE LORSQUE LES TRAVAILLEURS PEUVENT REAJUSTER LEUR SALAIRE EN FAISANT DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE A VOLONTE. QUELQUES METHODES UTILISEES PAR LES CHEFS D'ENTREPRISE POUR DIMINUER LE TAUX D'ABSENTEEISME - 1 FIGURE, 5 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0007 DION, GERARD

LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE. TERMINOLOGIE
 V. 30, NO 2, 1975, P. 253-261

PRESENTATION D'UNE SERIE DE DEFINITIONS DES PRINCIPAUX TERMES QUI TOUCHENT LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU SEIN D'UNE ORGANISATION. LES TERMES SONT EN FRANCAIS ET EN ANGLAIS ET SONT EXTRAITS D'UN OUVRAGE QUI PARAITRA SOUS LE TITRE DE "DICTIONNAIRE CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL".

0008 DIMICK, DAVID E.

EMPLOYEE CONTROL AND DISCIPLINE: PATTERNS AND PRIORITIES
 V. 33, NO 1, 1978, P. 23-36

QU'EST-CE QUI DETERMINE L'IMPORTANCE D'UNE OFFENSE? LES MOYENS SUSCEPTIBLES DE CORRIGER LES ECARTS DE CONDUITE. LES METHODES UTILISEES POUR ASSURER L'ORDRE ET LA DISCIPLINE. RESULTATS DE L'ENQUETE PAR RAPPORT A L'ABSENTEEISME, LES RETARDS, LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUE, L'INSUBORDINATION, L'EXISTENCE D'UN REGLEMENT ET SON APPLICATION. LES REGLES DE SECURITE ET L'INSUBORDINATION - 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

DIRECTION DU PERSONNEL (suite)

- 0009** PETIT, ANDRÉ DE COTIIS, THOMAS A.
LA VALIDITE DES RESULTATS OBTENUS EN EVALUATION DU RENDEMENT - UN MODELE CONCEPTUEL
 V. 33, NO 1, 1978, P. 58-79

SUR LA BASE D'UNE REVUE SELECTIVE DE LA LITTÉRATURE, PRESENTATION D'UN MODELE CONCEPTUEL DES DETERMINANTS DE LA VALIDITE OU DE L'EXACTITUDE DES EVALUATIONS DU RENDEMENT. IDENTIFICATION DE 3 VARIABLES MAJEURES: LA MOTIVATION DE L'EVALUATEUR, SON HABILETE, LA POSSESSION DE NORMES OU STANDARDS D'EVALUATION - 2 GRAPHIQUES, BIBLIOGRAPHIE.

- 0010** DION, GERARD
LE PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE. TERMINOLOGIE
 V. 30, NO 3, 1975, P. 513-532

PRESENTATION DES DEFINITIONS D'UN CERTAIN NOMBRE DE TERMES RELATIFS AU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE EXTRAITS DE L'OUVRAGE EN PREPARATION, LE DICTIONNAIRE CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL. LES TERMES SONT EN FRANCAIS ET EN ANGLAIS.

- 0011** WALLOT, HUBERT
LA CONSULTATION: UN PROCESSUS ANDRAGOGIQUE CENTRE SUR LE CLIENT
 V. 32, NO 2, 1977, P. 274-284

LES FORMES TRADITIONNELLES D'EDUCATION DES CADRES DANS L'ENTREPRISE: L'ENTRAINEMENT A L'INTERIEUR ET A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE, LA ROTATION DES FONCTIONS ET LA CONSULTATION PROFESSIONNELLE. LES DEUX TYPES D'INTERVENTION DES EXPERTS VENUS DE L'EXTERIEUR. LES LIMITES DE LA CONSULTATION DANS LE PROCESSUS D'EDUCATION PERMANENTE. LES RELATIONS ENTRE LE DEVELOPPEMENT DES CADRES ET LE DEVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS - 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

- 0012** LORTIE, PIERRE
LA DIMENSION INTERCULTURELLE DANS LA GESTION DU PERSONNEL ET L'ACDI
 V. 34, NO 2, 1979, P. 352-358

LA GESTION DU PERSONNEL DANS UNE PERSPECTIVE INTERCULTURELLE POSE 2 GRANDS DEFIS A L'ADMINISTRATION PUBLIQUE CANADIENNE: A) LA RESSOURCE HUMAINE EST APPELEE A OEUVRER DANS UN ENVIRONNEMENT DIFFERENT, DANS UN MONDE SOUVENT INCONNU, ET A TRAVAILLER DANS DES PROJETS QUI SONT IDENTIFIES PAR DES INSTRUMENTS OU DES CRITERES DIFFERENTS DES NOTRES. B) CETTE SITUATION POSE LE SECOND DEFI QUI EST, POUR L'INDIVIDU IMPLIQUE, LE PASSAGE DE SA CULTURE A UNE AUTRE CULTURE.

- 0013** MIKALACHKI, A. GANDZ, JEFFREY
MEASURING ABSENTEEISM
 V. 34, NO 3, 1979, P. 516-545

COMMENT MESURER L'ABSENTEEISME D'UNE FACON EXACTE ET SYSTEMATIQUE: CONNAITRE LES MOTIFS D'ABSENCE ET LES SUBDIVISER EN PLUSIEURS CATEGORIES BIEN DISTINCTES LES UNES DES AUTRES, ET LES FAITS QUI AIDENT A IDENTIFIER LES CAUSES DE L'ABSENTEEISME. LES 4 INDICES DE MESURE DE L'ABSENTEEISME - 4 TABLEAUX, 1 GRAPHIQUE, BIBLIOGRAPHIE.

DIRECTION DU PERSONNEL (suite)

- 0014** PRICE, WILSON
LA RELATION ENTRE LE NIVEAU D'EDUCATION DES TRAVAILLEURS ET LES TAUX DE ROULEMENT VOLONTAIRE
 V. 35, NO 2, 1980, P. 295-303

DANS LE MODELE EXPLICATIF PROPOSE PAR MARCH ET SIMON, L'HYPOTHESE SELON LAQUELLE LE NIVEAU D'EDUCATION DES EMPLOYES DEMONTRER UNE CORRELATION POSITIVE AVEC LES TAUX DE ROULEMENT VOLONTAIRE EST EMISE. ON EXAMINE ICI UN CAS OU L'EFFET CONTRAIRE EST OBSERVE, CE QUI PERMET DE REMETTRE EN QUESTION L'HYPOTHESE DE MARCH ET SIMON, ET DE LA REMPLACER PAR UNE NOTION PLUS NUANCEE - 1 TABLEAU, 2 GRAPHIQUES, BIBLIOGRAPHIE.

- 0015** ANDERSON, JOHN C. MILKOVICH, GEORGE T.
PROPENSITY TO LEAVE: A PRELIMINARY EXAMINATION OF MARCH AND SIMON'S MODEL
 V. 35, NO 2, 1980, P. 279-294

A PARTIR D'UN ECHANTILLON D'EMPLOYES PROFESSIONNELS, CADRES ET TECHNIQUES, ON A ESSAYE D'APPLIQUER DANS LE CONCRET LE MODELE DE MARCH ET SIMON (1958) MODELE QUI TENTAIT D'EXPLIQUER LA DECISION DES EMPLOYES DE RESTER AU SERVICE D'UNE ORGANISATION OU DE LA QUITTER. TOUT EN CONFIRMANT L'IMPORTANCE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL COMME DETERMINANT DE LA DESIRABILITE DE QUITTER L'ORGANISATION, LES RESULTATS DE L'ETUDE DEMONTRONT QUE D'AUTRES FACTEURS, COMME LES POSSIBILITES DE DEPLACEMENT A L'INTERIEUR DE L'ORGANISATION ET LA FACILITE DE DEPLACEMENT PERCUE, ENTRENT EN LIGNE DE COMPTE DANS LA DECISION DE QUITTER OU DE DEMEURER DANS L'ORGANISATION - 1 FIGURE, 2 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

DIRECTION DU PERSONNEL - AMERIQUE DU NORD

- 0016** GLUECK, WILLIAM F.
AMERICAN TRANSFER POLICIES: COSTS AND BENEFITS
 V. 26, NO 3, 1971, P. 708-720

CET ARTICLE EXAMINE LES POLITIQUES DE NOMBREUSES COMPAGNIES AMERICAINES EN MATIERE DE MUTATION GEOGRAPHIQUE DES CADRES. DECRIT COMMENT LES CANADIENS PEUVENT ETRE AFFECTES PAR LES POLITIQUES DE TRANSFERT, DISCUTE DES CAUSES, DE LA FREQUENCE, DES COUTS ET DES BENEFICES DE TELLES PRATIQUES, PRESENTE LES IMPLICATIONS POUR LES CADRES CANADIENS ET AMERICAINS - 2 TABLEAUX.

DIRECTION DU PERSONNEL - CANADA

- GARANT, PATRICE
LE DROIT DISCIPLINAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
 V. 27, NO 3, 1972, P. 454-496

DEFINITION DE LA FONCTION PUBLIQUE; INFRACTIONS ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES; DEFINITION DU DROIT DISCIPLINAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE; PRINCIPALES REGLES QUI S'IMPOSENT A TOUS LES EMPLOYES DE L'ETAT; NOTION DE FAUTE DISCIPLINAIRE; PRINCIPALES MESURES DISCIPLINAIRES PRISES PAR L'AUTORITE COMPETENTE; AUTORITES HABILEES A PRENDRE DES MESURES DISCIPLINAIRES AU QUE-

DIRECTION DU PERSONNEL - CANADA (suite)

BEC: REGIME DE PROTECTION DES EMPLOYES DE LA FONCTION PUBLIQUE LESES PAR LES MESURES DISCIPLINAIRES PRISES CONTRE EUX; PROCESSUS DE SOLUTION DES GRIEFS AU QUEBEC ET AU FEDERAL; DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES QUEBECOISES ET JURISPRUDENCE ARBITRALE DANS LES CAS DE SUSPENSION, DESTITUTION ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES.

- 0017** MEALIEA, LAIRD W. LEE, DENNIS
CONTEMPORARY PERSONNEL PRACTICES IN CANADIAN FIRMS: AN EMPIRICAL EVALUATION
 V. 35, NO 3, 1980, P. 410-421

ETUDE MENE E AUPRES DE 216 FIRMES CANADIENNES. ON CONSIDERE 33 DOMAINES DE DECISION DANS LE BUT DE DETERMINER LE ROLE DES SERVICES DU PERSONNEL DANS LES PROCESSUS DE PRISE DE DECISION DES ENTREPRISES. ON EVALUE AUSSI L'IMPACT POSSIBLE DE LA TAILLE DES ENTREPRISES, DE LEUR PROPRIETE ET DES DIFFERENCES GEOGRAPHIQUES SUR LE DEGRE D'IMPLICATION DES SERVICES DU PERSONNEL - 2 TABLEAUX.

DIRECTION DU PERSONNEL - ETATS-UNIS

- 0018** PINDER, CRAIG C.
RATIONAL / STATISTICAL METHOD OF TEST VALIDATION
 V. 34, NO 2, 1979, P. 272-286

UNE METHODE STATISTICO-RATIONNELLE DE VALIDATION DES TESTS. DESCRIPTION D'UNE METHODE RELATIVEMENT SIMPLE QUI A ETE EXPERIMENTEE EN VUE D'ETABLIR UN SYSTEME DE CLASSEMENT SCIENTIFIQUE DES EMPLOIS. L'EXPERIENCE A ETE FAITE PARMI LE PERSONNEL DE BUREAU D'UNE COMPAGNIE D'ASSURANCES DU MIDWEST AMERICAIN QUI COMPTAIT 284 EMPLOYES OCCUPANT 227 FONCTIONS. L'ENTREPRISE DESIRAIT REMETTRE A DATE SON PROGRAMME DE SELECTION DU PERSONNEL. GROUPEMENT DES FONCTIONS EN LES SCINDANT EN 7 SOUS-GROUPES FONDES SUR LE CONTENU DES FONCTIONS - 6 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

DIRECTION DU PERSONNEL - EUROPE

- 0019** JAIN, HEM C.
PAID EDUCATIONAL LEAVE IN EUROPE: ITS IMPLICATIONS FOR CANADA
 V. 33, NO 3, 1978, P. 485-502

EXAMEN DES DIFFERENTS SYSTEMES DE CONGE AVEC SOLDE POUR DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE OU DE FORMATION GENERALE. LE CAS DE LA BELGIQUE ET DE LA FRANCE. SUR LA BASE DES MODALITES D'APPLICATION DU SYSTEME DE CONGES DE FORMATION DANS CES DEUX PAYS. ANALYSE DES PROBLEMES RENCONTRES PAR LES INDIVIDUS ET LES ORGANISMES EN CAUSE. LES TRAVAILLEURS, LES SYNDICATS, LES PATRONS ET LES GOUVERNEMENTS. LES LECONS QUE L'EXPERIENCE EUROPEENNE PEUT OFFRIR POUR LE CANADA. LE ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET LES CONGES DE FORMATION PAYES - 4 TABLEAUX.

DIRECTION DU PERSONNEL - FRANCE

- 0020** SARTIN, PIERRETTE
ELARGIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA RENDRE PLUS EFFICACE
 V. 33, NO 4, 1978, P. 641-653

L'APPROCHE FRANCAISE A LA FORMATION CONTINUE, AU RECYCLAGE ET A L'EDUCATION PERMANENTE DANS L'ENTREPRISE. LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST NECESSAIRE A TOUS LES ECHELONS DE LA HIERARCHIE ET A TOUS LES AGES, NON SEULEMENT POUR PROGRESSER ET OBTENIR UNE PROMOTION MAIS ENCORE POUR SE MAINTENIR A SON POSTE. EN FRANCE, LES POUVOIRS PUBLICS ONT PRIS CONSCIENCE DE CES IMPERATIFS ET DEPUIS 1971 ILS ONT EDCITE UNE SERIE DE LOIS TENDANT A METTRE EN PLACE UNE VASTE POLITIQUE DE FORMATION. FINANCEE EN PARTIE PAR UNE TAXE PAYEE PAR LES ENTREPRISES ET CALCULEE SUR LEUR MASSE SALARIALE.

DIRECTION DU PERSONNEL - SUEDE

- 0021** MIKALACHKI, A.
THE EFFECTS OF JOB DESIGN ON TURNOVER, ABSENTEEISM AND HEALTH
 V. 30, NO 3, 1975, P. 377-389

PRESENTATION D'UN EXEMPLE HYPOTHIQUE ILLUSTRANT COMMENT DES MODIFICATIONS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL PEUVENT MONTRER DANS QUELLE MESURE LA RESTRUCTURATION DES POSTES DE TRAVAIL FAVORISE LA REDUCTION DU ROULEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'ABSENTEEISME TOUT EN ACCROISSANT LE BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS. UNE GRANDE PARTIE DES DONNEES SUR LESQUELLES S'APPUIENT CE MODELE VIENT D'EXPERIENCES TENTEES AUX USINES VOLVO EN SUEDE. LES EXPERIENCES MONTRENT QUE LA STRUCTURATION DES POSTES DE TRAVAIL SE TRADUIT PAR DE L'INSATISFACTION AU TRAVAIL, CAUSE DU TAUX DE ROULEMENT DE MAIN-D'OEUVRE ET D'ABSENTEEISME - 6 GRAPHIQUES.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL**JURISPRUDENCE DU TRAVAIL**

- 0022** SENTES, RAY
LABOUR ARBITRATION AND THE REFUSAL TO PERFORM HAZARDOUS WORK
 V. 32, NO 1, 1977, P. 139-144

LES MESSENTENTES RELATIVES A L'APPLICATION ET L'INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SONT TRAITEES PAR VOIE D'ARBITRAGE. C'EST POURQUOI LA REGLE "WORK NOW, GRIEVE LATER" EXISTE. MAIS CETTE REGLE POSSEDE PLUSIEURS EXCEPTIONS. ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE RELATIVEMENT A DES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES AU COURS DESQUELLES UN EMPLOYE REFUSE D'OBEIR AUX ORDRES LORSQU'IL JUGE QUE SA SANTE OU SA SECURITE EST MENACEE.

- 0023** HANDMAN, SUZANNE LEOPOLD, JOHN
THE LEGALITY OF PICKETING
 V. 34, NO 1, 1979, P. 158-182

A L'AIDE DE LA JURISPRUDENCE DISPONIBLE, DETERMINATION DES CONDITIONS ET DES CIRCONSTANCES QUI RENDENT LE PIQUETAGE LEGAL OU ILLÉGAL. A L'INTERIEUR DE CE CONTEXTE, ANA-

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL (suite)

LYSE DU PIQUETAGE DU POINT DE VUE DE SON OBJET, DE SA FORME ET DES OCCASIONS DE PIQUETAGE. PRESENTATION DES SANCTIONS RELIEES AU PIQUETAGE - BIBLIOGRAPHIE.

0024 TURCOTTE, ALAIN

EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE RELATIVE AUX REGLES GOUVERNANT LA CESSATION DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

V. 33, NO 3, 1978, P. 544-563

LE PHENOMENE DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL. L'EVOLUTION DES TRIBUNAUX. SUR LE SUJET, DEPUIS 1973, DATE OU LES DISPOSITIONS DU LOUAGE DE CHOSSES ONT ETE MODIFIEES. LE PROBLEME DE LA JUSTIFICATION D'UN REGIME DE DROIT COMMUN EN RELATIONS DE TRAVAIL INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES. LE CONTRAT DE DUREE INDETERMINEE. LE CONTRAT DE DUREE DETERMINEE. LA RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - CANADA**0025** Aoust, Claude D'

L'EFFET DE LA GREVE SUR LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL: L'AFFAIRE MCGAVIN TOAST-MASTER

V. 32, NO 3, 1977, P. 456-460

COMMENTAIRE D'UNE DECISION DE LA COUR SUPREME DU CANADA: L'AFFAIRE MCGAVIN TOAST-MASTER LTD V. AINSKOUGH ET AL. LE POINT DE DROIT IMPORTANT EST A L'EFFET QU'UN ARRET DE TRAVAIL, MEME ILLÉGAL, NE MET PAS AUTOMATIQUEMENT FIN A LA RELATION JURIDIQUE ENTRE L'EMPLOYEUR ET SES SALARIES.

0026 MARTINEAU, LUC

DECISIONS RENDUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

V. 34, NO 4, 1979, P. 813-823

1) EMPLOYES AJOUTES A UNE UNITE DE NEGOCIATION EXISTANTE. 2) CREATION DE NOUVELLES CLASSIFICATIONS DANS L'ENTREPRISE. 3) CONGEDIEMENT ILLÉGAL ET MITIGATION DES DOMMAGES. 4) ORDONNANCE DE "CEASE AND DESIST". 5) POURSUITES PENALES POUR REFUS DE RESPECTER UNE ORDONNANCE DE "CEASE AND DESIST". 6) MARAUDAGE INTERSYNDICAL ET TENUE D'UN SCRUTIN DE REPRESENTATION. 7) LE DROIT A UN PROCES JUSTE ET IMPARTIAL POUR UN MEMBRE DU SYNDICAT.

0027 MARTINEAU, LUC

DECISIONS RENDUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

V. 35, NO 3, 1980, P. 581-591

1) EMBARGO SUR LE TEMPS SUPPLEMENTAIRE. 2) VALIDITE D'UNE CLAUSE DANS LES STATUTS D'UN SYNDICAT PROHIBANT L'ADHESION A UN AUTRE SYNDICAT. 3) GEL STATUTAIRE DES CONDITIONS D'EMPLOI. 4) ABOLITION DE POSTE ET CONGEDIEMENT DEGUISE. 5) IRREGULARITES DANS LE RECRUTEMENT DES EFFECTIFS D'UN SYNDICAT REPRESENTANT DES SUPERVISEURS. 6) RENVOI D'UNE QUESTION D'ORDRE CONSTITUTIONNEL A LA COUR FEDERALE. 7) TRANSFERTS D'ENTREPRISE ENTRE LE SECTEUR PUBLIC ET LE SECTEUR PRIVE.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - CANADA

(suite)

0028 VERGE, PIERRE

L'OCTROI DE DOMMAGES-INTERETS PAR UN TRIBUNAL D'ARBITRAGE DANS LE CAS D'UNE GREVE CONTRAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE

V. 35, NO 3, 1980, P. 578-581

PAR UN ARRET UNANIME, LA COUR SUPREME DU CANADA RENVOLTE UN COURANT JURISPRUDENTIEL BIEN ETABLI DE LA COUR D'APPEL DU QUEBEC. ELLE AFFIRME LE POUVOIR D'UN TRIBUNAL D'ARBITRAGE D'ACQUIESCER DES DOMMAGES-INTERETS A UN EMPLOYEUR VICTIME D'UNE GREVE DECLANCHEE PENDANT UNE CONVENTION COLLECTIVE. LA CONVENTION COLLECTIVE DONT IL S'AGISSAIT PROHIBAIT UNE TELLE GREVE, MAIS NE CONTENAIT AUCUNE MENTION EXPRIMEE DU POUVOIR DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE D'AINSI REPARER UN TEL DEFAUT D'APPLIQUER CETTE DISPOSITION PROHIBITIVE.

0029 X X X

DROIT DU TRAVAIL - DECISIONS RENDUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

V. 35, NO 1, 1980, P. 152-160

LES FAITS SAILLANTS, LES QUESTIONS SOULEVEES ET LES PRINCIPAUX MOTIFS DE DECISION DANS LES GRIEFS SUIVANTS: 1) LES EFFETS DISUASIFS D'UNE CIRCULAIRE ANNONCANT UNE AUGMENTATION DE SALAIRE. 2) EMPLOYEUR UNIQUE ET ENTREPRISE FEDERALE UNIQUE. 3) L'EXAMEN DES AFFAIRES INTERNES D'UN SYNDICAT. 4) ENONCES DE POLITIQUE: INTERPRETATION DE L'ALINEA 184 (3) (C) DU CODE. REQUETES EN REVISION SOULEVANT UNE ERREUR DE DROIT. 5) LE DROIT D'UN EMPLOYE A TEMPS PARTIEL D'ETRE REPRESENTE DE FACON JUSTE ET SANS DISCRIMINATION.

0030 MARTINEAU, LUC

DECISIONS RENDUES PAR LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

V. 35, NO 2, 1980, P. 333-338

1) L'AIRE CONSTITUTIONNELLE DES DISPOSITIONS DU CODE FEDERAL AYANT TRAIT AUX BUREAUX D'EMBAUCHAGE. 2) LA NECESSITE DE SIGNER UNE FEUILLE DE PRESENCE POUR AVOIR ACCES A UN BUREAU D'EMBAUCHAGE. 3) FAUSSES REPRESENTATIONS SUR LA QUALITE DE LA PREUVE D'ADHESION. 4) VOTE DE PREFERENCE ENTRE DEUX UNITES DE NEGOCIATION OU UNE SEULE. 5) SYNDICAT AU SENS DU CODE. 6) DEVOIR DE REPRESENTATION JUSTE.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - ONTARIO

THOMPSON, MARK

DROIT DU TRAVAIL - JUDICIAL REVIEW OF LABOUR ARBITRATION IN ONTARIO

V. 26, NO 2, 1971, P. 471-489

AU COURS DES DERNIERES ANNEES, LES CONFLITS ENTRE LES ARBITRES DU TRAVAIL ET LES TRIBUNAUX SE SONT ACCENTUEES EN ONTARIO. IL EN EST RESULTE UN NOMBRE CROISSANT D'ARRETES JUDICIAIRES CASSANT LES SENTENCES ARBITRALES, BIEN QUE CE PHENOMENE SOIT RELATIVEMENT RECENT, LES FONDAMENTS JURIDIQUES SONT BEAUCOUP PLUS ANCIENS. ON EN ANALYSE LES FACTEURS ET ON ETUDIE LES DECISIONS RECENTES AFIN DE METTRE EN LUMIERE LES TENDANCES DE LA PENSEE JURIDIQUE EN ONTARIO.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - QUEBEC

BLOUIN, RODRIGUE

NATURE ET PROCEDURE D'ADOPTION DE LA COTISATION SYNDICALE

V. 30, NO 4, 1975, P. 782-796

UN ARRÊT STATUANT SUR LA NATURE ET LA PROCEDURE D'ADOPTION DE LA COTISATION SYNDICALE: LA PORTEE DE LA NOTION DE COTISATION SYNDICALE: A) L'ENGAGEMENT DU SALAIRE, B) LE BENEFICIAIRE, C) L'OBJET DE LA COTISATION; LES FINS SPECIFIQUES DE TAXATION DES MEMBRES D'UN SYNDICAT; L'AFFECTATION DES SOMMES MONETAIRES DONT DISPOSE LE SYNDICAT; LA COMPETENCE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL SUR DES QUESTIONS TOUCHANT LE PAIEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE; LES RELATIONS CIVILES ENTRE LE SYNDICAT ET SES MEMBRES.

0031 Aoust, Claude D'*L'UNITE D'ACCREDITATION DES PROFESSIONNELS*

V. 26, NO 3, 1971, P. 768-772

L'ARTICLE 20 DU CODE DU TRAVAIL ET LA SYNDICALISATION DES INGENIEURS ET AUTRES SCIENTIFIQUES: LE CAS DE LA RCA LIMITED. EN MARS DERNIER, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL RENDAIT JUGEMENT DANS UNE AFFAIRE OU LA PRINCIPALE QUESTION DE DROIT REPOSAIT SUR L'INTERPRETATION DU 3E ALENEA DE L'ARTICLE 20 DU CODE DU TRAVAIL. COMMENTAIRE SUR CET ASPECT DE LA DECISION.

0032 VERGE, PIERRE*LE CARACTERE MAJORITAIRE, PRINCIPE D'ACCREDITATION*

V. 26, NO 3, 1971, P. 764-768

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES COMMIS DU DETAIL, FAT-CIO-CTC, LOCAL 486 V. COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUEBEC ET CIE PAQUET INC., 27 AVRIL 1971. LA COUR SUPREME DU CANADA, REAFFIRMANT LE DROIT DU SYNDICAT MAJORITAIRE A L'ACCREDITATION, ORDONNE CELLE-CI, RELATIVEMENT A DEUX DE TROIS GROUPES DISTINCTS ETABLIS PAR L'AUTORITE COMPETENTE A PARTIR D'UNE DEMANDE QUI VISAIT INITIALEMENT L'ENSEMBLE DES SALAIRES DE L'EMPLOYEUR.

0033 VERGE, PIERRE*L'EMBAUCHAGE D'UN SALAIRE LIE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE*

V. 26, NO 2, 1971, P. 502-507

L'EMBAUCHAGE D'UN SALAIRE LIE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE PEUT-IL ETRE ASSORTI DE CONDITIONS PARTICULIERES, NON CONTENUES DANS CELLE-CI? DANS L'affirmative, DANS QUELLE MESURE L'ARBITRE DES GRIEFS PEUT-IL TENIR COMPTE D'UNE TELLE ENTENTE PARTICULIERE?

0034 Aoust, Claude D'*L'UNITE DE NEGOCIATION APPROPRIEE ET LA LANGUE DE TRAVAIL: L'AFFAIRE DE LA REGIONALE LE ROYER*

V. 26, NO 2, 1971, P. 497-501

UNE DECISION RECENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL MET EN RELIEF LA LANGUE DE TRAVAIL COMME CRITERE DE DETERMINATION DE L'UNITE DE NEGOCIATION APPROPRIEE. UNE LECTURE ATTENTIVE DU JUGEMENT REVELE CEPENDANT, QU'EN L'ESPECE, LA LANGUE DE TRAVAIL AVAIT

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

UNE SIGNIFICATION TOUT A FAIT PARTICULIERE. LA PORTEE GENERALE DE LA DECISION EST EN CONSEQUENCE DIFFERENTE DE CE QU'ON PEUT CONCLURE DE PRIME ABORD. ANALYSE DE CETTE DECISION.

0035 BRETON, REJEAN*LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION: LE NOUVEL ARTICLE 33A AUTORISE-T-IL LE MARAUDAGE PERMANENT?*

V. 28, NO 3, 1973, P. 633-642

COMMENTAIRE D'UNE SENTENCE ARBITRALE PORTANT SUR L'INTERPRETATION DU NOUVEL ARTICLE 33A DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET LE MARAUDAGE SYNDICAL.

0036 VERGE, PIERRE*LA VIOLATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE PEUT-ELLE DONNER OUVERTURE A DES DOMMAGES-INTERETS?*

V. 26, NO 1, 1971, P. 234-240

L'EXECUTION EN NATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE N'ETANT PAS TOUJOURS PRATIQUE, L'OCTROI D'UNE COMPENSATION PECUNIAIRE PEUT ETRE LA SEULE FACON DE FAIRE JUSTICE. CETTE REPONSE AFFIRMATIVE POSE LE PROBLEME DE LA DETERMINATION DE L'INSTANCE HABILITEE A ORDONNER LE PAIEMENT DE DOMMAGES-INTERETS. L'ARBITRE DES GRIEFS A-T-IL LE POUVOIR, TOUT COMME UN TRIBUNAL DE DROIT COMMUN, D'ORDONNER LE PAIEMENT DE DOMMAGES-INTERETS SUITE A UNE VIOLATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE?

0037 BRETON, REJEAN*LA MISE SUR PIED D'UN SYNDICAT CONSTITUEE L'EXERCICE D'UN DROIT RESULTANT DU CODE DU TRAVAIL*

V. 28, NO 1, 1973, P. 203-206

UN SALAIRE TENTE D'IMPLANTER CHEZ SON EMPLOYEUR UNE ASSOCIATION DE SALAIRES. PENDANT QUELQUES MOIS IL FAIT LES DEMARCHES NECESSAIRES POUR Y PARVENIR. IL EST CONGEGIE, CEPENDANT, A LA DATE DE SON CONGEDIEMENT, L'ASSOCIATION N'EST PAS CONSTITUEE, NI AUCUNE DATE D'ADHESION N'A ETE SIGNEE. L'ASSOCIATION SERA FORMEE QUELQUES SEMAINES PLUS TARD. CE SALAIRE PEUT-IL SE PREVALOIR DE LA PROTECTION SPECIALE PREVUE PAR LE CODE DU TRAVAIL? LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (C.R.T.) REpond PAR LA NEGATIVE DANS UN JUGEMENT RENDU LE 1ER SEPTEMBRE 1967. CETTE DECISION EST RENVERSEE EN 1972 PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL.

0038 BRETON, REJEAN*DROIT DU TRAVAIL - L'OBLIGATION DE NEGOCIER. UNE DECISION ETONNANTE*

V. 28, NO 4, 1973, P. 879-883

ANALYSE DE LA DECISION RENDUE LE 11 OCTOBRE 1973 PAR LE JUGE DENYS AUBE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL. CETTE DECISION NOUS AMENE A PENSER QU'IL N'EXISTE ACTUELLEMENT AU QUEBEC, PRATIQUEMENT PARLANT, AUCUNE OBLIGATION DE NEGOCIER, COMPTE TENU DE L'ETAT ACTUEL DE LA JURISPRUDENCE EN LA MATIERE.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)**0039** ROY, ANDRÉ*CONGEDIEMENT POUR ACTIVITE SYNDICALE: EVOLUTION DES DECISIONS*

V. 29, NO 2, 1974, P. 366-399

ANALYSE DES JUGEMENTS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DU QUEBEC EN MATIERE DE CONGEDIEMENT POUR ACTIVITE SYNDICALE: RAPPEL HISTORIQUE: LES MODIFICATIONS DE 1959; L'ETABLISSEMENT DE LA PRESOMPTION: PRESOMPTION DE DROIT ET PRESOMPTION DE FAIT; L'AUTRE CAUSE, JUSTE ET SUFFISANTE; LES CAUSES D'ORDRE ECONOMIQUE; LES ETATS DE SERVICE ET L'ANCIENNETE; L'ARGUMENT DE L'IGNORANCE DE L'ACTIVITE SYNDICALE; L'ACTIVITE SYNDICALE DU PLAIGNANT OU L'ACTIVITE SYNDICALE EN SOI; LES CIRCONSTANCES QUI ENTOURNENT LE CONGEDIEMENT; L'ACTIVITE SYNDICALE PROHIBEE PAR LE CODE; LE NON-RAPPEL AU TRAVAIL.

0040 MORIN, FERNAND*L'INJONCTION EN TEMPS DE GREVE*

V. 32, NO 3, 1977, P. 414-444

L'USAGE DE L'INJONCTION COMME MOYEN DE CONTROLE DE L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE A PARTIR D'UNE ANALYSE DE 204 DECISIONS DE LA COUR SUPERIEURE EN 1974 ET EN 1975. LE NOMBRE DE REQUETES PAR DISTRICT ET PAR SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE, ETAT DU CONFLIT AU MOMENT DE LA REQUETE, PROFIL DES REQUERANTS ET DES INTIMES, LES CONCLUSIONS RECHERCHEES, LE NOMBRE D'INJONCTIONS PROVISOIRES, INTERLOCUTOIRES ET PERMANENTES ACCORDEES ET REFUSEES - 23 TABLEAUX, 1 GRAPHIQUE.

0041 DESCHENES, JULES

COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL (REQUERANTE) VS. - SYNDICAT DU TRANSPORT DE MONTREAL (C.S.N.) ET AL. (INTIMES)

V. 29, NO 4, 1974, P. 865-874

IL S'AGIT DE DIVERSES REQUETES POUR OUTRAGE AU TRIBUNAL PRESENTES A LA COUR SUPERIEURE A LA SUITE DU NON-RESPECT D'UNE INJONCTION PROVISOIRE ENJOIGNANT DE CESSER GREVE, PIQUETAGE ET AUTRES ACTIONS ET FAITS. CES REQUETES SONT REJETEES POUR DEUX MOTIFS, L'UN TENANT A LA COMPETENCE DE LA COUR ET L'AUTRE RELEVANT DE LA DISCRETION AVEC LAQUELLE DOIT ETRE EXERCE SON POUVOIR REPRESSIF.

0042 BOULARD, JEAN GUY

UN JUGEMENT IMPORTANT SUR LE PROGRAMME DE RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

V. 33, NO 2, 1978, P. 351-364

JUGEMENT DE M. JEAN-GUY BOULARD DE LA COUR SUPERIEURE METTANT EN CAUSE LE REGLEMENT NO 717 (1970) RELATIF A L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF. CE REGLEMENT A ETE ADOPTE EN 1970 AFIN DE PRECISER L'ARTICLE 45 DE LA "LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES" (BILL 49) ETABLISSANT LE PROGRAMME QUEBECOIS DE RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE VICTIME DE LICENCIEMENT COLLECTIF. CE TEXTE ETABLISSAIT LES ASPECTS OPERATIONNELS DU PROGRAMME DE RECLASSEMENT. OR, CE JUGEMENT DECIDE DE

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

RENDRE INVALIDES ET INOPERANTS 3 ARTICLES IMPORTANTS DE CE REGLEMENT ET DE CE PROGRAMME.

0043 ROUSSEAU, ANDRÉ*CONFLITS DE TRAVAIL ET ARBITRAGE CONVENTIONNEL*

V. 29, NO 1, 1974, P. 222-224

UN CAS D'ARBITRAGE D'UN CONFLIT DE TRAVAIL EN DEHORS DU CADRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE ET SANS REFERENCE A L'ARTICLE 88 DU CODE DU TRAVAIL QUI INSTITUTE L'ARBITRAGE STATUTAIRE DES GRIEFS. LE COMPROMIS D'ARBITRAGE QUI A DONNE LIEU A LA DECISION CITEE AURAIT DU ETRE NEGOCIE PAR L'INTERESSE LUI-MEME ET NON PAR SON SYNDICAT, FAUTE D'INTERET LEGAL SUFFISANT.

0044 Aoust, CLAUDE D'

L'ARBITRAGE DES "GRIEFS" NE DE L'APPLICATION D'UNE "CONVENTION COLLECTIVE" CONCLUE PAR DES NON-SALARIES AU SENS DU CODE DU TRAVAIL

V. 29, NO 2, 1974, P. 400-402

ANALYSE D'UNE SENTENCE ARBITRALE PORTANT SUR UN GRIEF NE DE L'APPLICATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE PAR DES NON-SALARIES AU SENS DU CODE DU TRAVAIL.

0045 COTE, ANDRÉ C. MORIN, MARCEL

LA COUR D'APPEL A-T-ELLE OUVERT DE NOUVEAUX HORIZONS EN MATIERE DE CONGEDIEMENT POUR ACTIVITES SYNDICALES?

V. 29, NO 4, 1974, P. 875-881

DANS L'AFFAIRE UNITED LAST CO. LTD. VS LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, LA COUR D'APPEL REITERE LES GRANDS PRINCIPES QUI ONT PRESIDE A L'ADOPTION DES ARTICLES 14-16 DU CODE DU TRAVAIL ET SOULIGNE QUE CES ARTICLES CREENT UN REGIME JURIDIQUE TOUT A FAIT PARTICULIER ET EXORBITANT DU DROIT COMMUN ET CONSACRE L'ELARGISSEMENT DES NOTIONS DE "SALARIE" ET DE "CONGEDIEMENT" POUR ACTIVITES SYNDICALES.

0046 COTE, ANDRÉ C.

LE DROIT DE PIQUETAGE, LES BRISEURS DE GREVE ET LES TRIBUNAUX DE DROIT COMMUN

V. 29, NO 3, 1974, P. 606-614

LA COUR D'APPEL DECLARE QUE LE PIQUETAGE N'EST PAS UN DROIT FONDAMENTAL AU MEME TITRE QUE LE DROIT D'ASSOCIATION ET LE DROIT DE GREVE. CE N'EST QU'UN COROLLAIRE DE LA LIBERTE D'EXPRESSION NE JUSTIFIANT PAS DES GREVISTES DE TENTER D'ETABLIR UN BLOCUS NI DE RESTREINDRE L'ACCES A L'ENTREPRISE AUX "BRISEURS DE GREVE".

0047 BLOUIN, RODRIGUE

DROIT DU TRAVAIL - AVIS PREALABLE DE LOCK-OUT

V. 34, NO 2, 1979, P. 359-369

DANS UN JUGEMENT RECENT, LA COUR SUPREME A UNANIMEMENT DECIDE QUE L'EMPLOYEUR QUALIFIE DE SERVICE PUBLIC PEUT EXERCER LE LOCK-OUT MEME SI LE SYNDICAT N'A PAS ENCORE DONNE L'AVIS ECRIT DE 8 JOURS PREVU A L'ARTICLE 99 DU CODE DU TRAVAIL. CETTE DECISION APPARAIT D'UNE IMPORTANCE PRATIQUE CONSIDERABLE MEME SI L'ARTICLE 99 K ADOPTE

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

RECEMMENT EDICTE QUE LES EMPLOYEURS DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC DOIVENT DONNER UN AVIS PREALABLE AVANT D'EXERCER LE LOCK-OUT, AVIS QUI SE PARTICULARISE DE CELUI PREVU A L'ARTICLE 99.

0048 VERGE, PIERRE
LE DEPASSEMENT DU CONTRAT INDIVIDUEL A DUREE DETERMINEE

V. 33, NO 4, 1978, P. 680-684

CELUI DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE, DEJA RENOUVELE, NE L'EST PLUS, PEUT-IL SOUMETTRE UNE PLAINTE DE CONGEDIEMENT POUR ACTIVITE SYNDICALE? CRITIQUE A CET EGARD, D'UN ARRET DE LA COUR D'APPEL DU QUEBEC ET CELA DANS LA PERSPECTIVE DE LA REFORME DU REGIME JURIDIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DU DROIT AU PREAVIS DANS UNE TELLE SITUATION.

0049 VERGE, PIERRE
LA PARTICIPATION A UNE GREVE ILLEGALE EN TANT QUE MOTIF DE CONGEDIEMENT

V. 34, NO 1, 1979, P. 183-188

LE CONGEDIEMENT D'UN SALARIE AU SEUL MOTIF DE SA PARTICIPATION A UNE GREVE ILLEGALE CONTREDIT-IL LE MAINTIEN LEGAL DU LIEN DE SALARIAT A LA SUITE D'UNE GREVE? COMMENT L'ENVISAGER EN REGARD DE LA PROTECTION DE L'ACTIVITE SYNDICALE? S'AGIT-IL DE 2 QUESTIONS DISTINCTES OU, AU CONTRAIRE, D'UNE MEME REALITE? LA PRISE DE POSITION RECENTE DE LA COUR D'APPEL A CE SUJET, A LA SUITE DE JUGEMENTS PARFOIS DIVERGENTS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL, EST D'AUTANT PLUS IMPORTANTE QUE LE CODE DU TRAVAIL PRETEND MAINTENANT ASSURER EXPRESSEMENT AUX SALAIRES LE RECOURS A LEUR EMPLOI A LA SUITE D'UNE GREVE.

0050 Aoust, Claude D'
LES ENTENTES INDIVIDUELLES PARALLELES ET LA CONVENTION COLLECTIVE: NOTE SUR UNE DECISION RECENTE

V. 33, NO 3, 1978, P. 564-566

DECISION DE LA COUR SUPERIEURE PORTANT SUR LA VALIDITE DES ENTENTES PARTICULIERES DANS UN CONTEXTE DE NEGOCIATION COLLECTIVE. COMMENTAIRES SUR LA DECISION NORDAIR (BOYD EMERSON HARRIS C. NORDAIR LTD, (1976) C.S. 1051).

0051 BRIERE, MARC
LA DETERMINATION DES UNITES DE NEGOCIATION: RECHERCHE D'UNE POLITIQUE

V. 35, NO 3, 1980, P. 534-555

L'AUTEUR QUI EST JUGE DE LA COUR PROVINCIALE, TRIBUNAL DU TRAVAIL, PRESENTE ICI CERTAINES REFLEXIONS SUR LA DETERMINATION DES UNITES DE NEGOCIATION. SES REFLEXIONS SONT EXTRAITES D'UN JUGEMENT QU'IL RENDAIT LE 13 MARS 1980 DANS UNE AFFAIRE CONCERNANT L'INSTITUT DE READAPTATION DE MONTREAL: 1) CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES. 2) LA JURISPRUDENCE ET LA LOI. 3) LA DETERMINATION DES UNITES APPROPRIEES. 4) LES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS: UN CAS PARTICULIER. 5) LA MULTIPLICITE DES ACCREDITATIONS. 6) ANNEXE: LA POSITION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL SUR LE SUJET.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

0052 VERGE, PIERRE Aoust, Claude D'
LE CONGEDIEMENT POUR PARTICIPATION A UNE GREVE ILLEGALE DEVANT LA COUR SUPREME

V. 35, NO 2, 1980, P. 328-333

LE JUGEMENT DE LA COUR SUPREME DANS "LA FRANCE C. COMMERCIAL PHOTO SERVICE INC.": NON SEULEMENT CE JUGEMENT UNANIME DISPOSE-T-IL DU DROIT DE L'EMPLOYEUR DE CONGEDIER UN SALARIE EN RAISON DE LA SIMPLE PARTICIPATION DE CE DERNIER A UNE GREVE ILLEGALE; EN PRATIQUE, IL FAIT LE POINT SUR L'ETENDUE DU POUVOIR D'APPRECIATION DU COMMISSAIRE DU TRAVAIL ET DU TRIBUNAL DU TRAVAIL QUANT A CETTE "AUTRE CAUSE, JUSTE ET SUFFISANTE" QUE DOIT ETABLIR UN EMPLOYEUR POUR REPOUSSER LA PRESOMPTION LEGALE DE CONGEDIEMENT EN RAISON DE L'EXERCICE D'UN DROIT RESULTANT DU CODE DU TRAVAIL.

LÉGISLATION DU TRAVAIL**LEGISLATION DU TRAVAIL**

MIGUE, JEAN LUC

LE SALAIRE MINIMUM OU QUAND LE DIABLE SE FAIT MOINE

V. 32, NO 3, 1977, P. 310-319

L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM CONTRIBUE A DETERIORER LE MARCHE DU TRAVAIL EN FAISANT DIMINUER LE NOMBRE D'EMPLOIS. CE NE SONT PAS LES GENS DANS LE BESOIN QUI PROFITENT DE CETTE MESURE MAIS LES SYNDIQUES, LES TRAVAILLEURS DES REGIONS A SALAIRES ELEVES ET LES TRAVAILLEURS A BAS SALAIRES QUI REUSSISSENT A GARDER LEUR EMPLOI.

ROY, ANDRE

L'UNITE DE NEGOCIATION EN MATIERE D'ACCREDITATION

V. 28, NO 2, 1973, P. 414-430

COMPLEXITE DU PROBLEME DE LA DETERMINATION DES GROUPES DISTINCTS OU DES UNITES DE NEGOCIATION. IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX CRITERES QUI SERVENT A FIXER LE CADRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS UNE SOCIETE EN PERPETUELLE ET RAPIDE EVOLUTION.

0053 REYNAUD, JEAN DANIEL

LES SOCIETES NEO-LIBERALES ET LA TRANSFORMATION DU ROLE DE L'ETAT DANS LA DETERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

35E CONGRES, 1980, P. 203-220

EXAMEN DE TROIS CAS OU SE DEVELOPPE L'INTERVENTION DE L'ETAT DANS LA DETERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL: 1) LE CAS OU L'ETAT SE SUBSTITUE, EN TOUT OU EN PARTIE, AUX INTERLOCUTEURS SOCIAUX, TOUT SPECIALEMENT PARCE QUE CEUX-CI SONT PEU OU MAL ORGANISES OU QUE LE LIBRE JEU DE LA NEGOCIATION ABOUTIT A DES RESULTATS TRES DEFAVORABLES. 2) LE CAS OU L'ETAT SOUTIENT OU STIMULE LEUR NEGOCIATION. 3) LE CAS OU L'ETAT ENCADRE ET CONTROLE LA NEGOCIATION, NOTAMMENT AU NOM D'INTERETS GENERAUX (LUTTE CONTRE L'INFLATION, EQUILIBRE DES ECHANGES) QUI SONT PLUS DIFFICILEMENT APPREHENDES A UN NIVEAU DECENTRALISE.

LEGISLATION DU TRAVAIL - ALBERTA**0054** DUFTY, NORMAN F*CONCILIATION PROCEDURES IN ALBERTA*

V. 27, NO 4, 1972, P. 775-781

ANALYSE DES RESULTATS DES CHANGEMENTS APPORTES EN 1968 AU CODE DU TRAVAIL DE L'ALBERTA, RELATIVEMENT A LA CONCILIATION DES CONFLITS DE TRAVAIL.

LEGISLATION DU TRAVAIL - CANADA

FINKELMAN, JACOB

REPORT OF EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

V. 29, NO 4, 1974, P. 786-803

REEXAMEN DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE (1967) AU CANADA. DISCUSSION DE DEUX RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION D'ENQUETE: LE PROBLEME DE L'ANCIENNETE ET CELUI DU CLASSEMENT DES EMPLOIS.

0055 GAGNON, JEAN DENIS*LA DEPRECIATION DE L'ARGENT - SOLUTION EN DROIT DU TRAVAIL CANADIEN*

V. 27, NO 4, 1972, P. 769-775

DANS LE BUT D'EVITER UNE PERTE DUE A LA DEPRECIATION DE L'ARGENT, LES SALAIRES ET LEURS REPRESENTANTS ONT REALISE LES MOYENS MIS A LEUR DISPOSITION PAR LE LEGISLATEUR POUVANT LEUR PERMETTRE DE STABILISER, SINON D'AMELIORER, LEUR NIVEAU DE VIE. PARMI LES MESURES PRISES PAR LES SALAIRES POUR EVITER QUE LA DEPRECIATION DE L'ARGENT NE SOIT CAUSE DE LEUR PROPRE DEPRECEMENT, LES UNES LEUR ONT ETE FOURNIES PAR LES LOIS DU TRAVAIL CONCERNANT LA NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LES AUTRES CONSISTENT EN DIVERS MODES D'INDEXATION DES SALAIRES. COMME SOLUTIONS AUX PROBLEMES DE LA DEPRECIATION DE L'ARGENT, IL Y A DONC D'UNE PART, LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE COURTE DUREE ET D'AUTRE PART, LES CLAUSES D'INDEXATION DES SALAIRES.

0056 MCCAFFREY, GORDON*TECHNOLOGICAL CHANGE AND THE CLC*

V. 27, NO 4, 1972, P. 736-745

LES POSITIONS DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA FACE AU BILL C-183, BILL QUI AMENDE LE CODE DU TRAVAIL DU CANADA: 1) FAVORABLE AU BILL: IL ENDOSSE LA NEGOCIATION COLLECTIVE LIBRE, REND LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES NEGOCIABLES, PERMET DE PRENDRE LE VOTE D'ACCREDITATION AVEC UN POURCENTAGE DE REPRESENTATION MOINDRE PAR LE SYNDICAT. 2) DEFAVORABLE AU BILL: DISCRIMINE LES INDIVIDUS TOUCHES PAR LES MISES A PIED DUES AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, EXTENSION DE LA DEFINITION DE LA GREVE.

0057 ROSE, JOSEPH B.*ACCREDITATION AND THE CONSTRUCTION INDUSTRY: FIVE APPROACHES TO COUNTERVAILING EMPLOYER POWER*

V. 28, NO 3, 1973, P. 565-582

L'ACCREDITATION DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION A ETE INTRODUITE DEPUIS QUELQUES ANNEES DANS LA LEGISLATION DU TRAVAIL DE CINQ PROVINCES: L'ONTARIO, LE NOUVEAU-

LEGISLATION DU TRAVAIL - CANADA (suite)

BRUNSWICK, LA NOUVELLE-ECOSSE, L'ALBERTA ET LA COLOMBIE-BRITANNIQUE. DESCRIPTION DES DIFFERENTES MESURES RELATIVES A L'ACCREDITATION DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS QUI ONT ETE ADOPTEES ET EVALUATION DES FORCES ET DES FAIBLESSES DES DIFFERENTES TENTATIVES QUI ONT ETE FAITES EN VUE D'ATTENUER L'EFFRITEMENT DU BLOC PATRONAL ET DE REDRESSER LA BALANCE DU POUVOIR.

0058 AGGARWAL, ARJUN P*ADJUDICATION OF GRIEVANCES IN PUBLIC SERVICE OF CANADA*

V. 28, NO 3, 1973, P. 497-549

AVANT 1967, LES EMPLOYES DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE N'AVAIENT AUCUN MOYEN VERITABLE D'OBTENIR LE REDRESSEMENT DE LEURS GRIEFS. DEPUIS L'ADOPTION DE LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, EN 1967, LA SITUATION A BEAUCOUP CHANGE. CETTE LOI A ASSURE A TOUT EMPLOYE DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE LE DROIT D'ACCEDER A UN MECANISME DE REGLEMENT DES RECLAMATIONS POUR TRANCHER TOUTE PLAINTS ENTRE SON EMPLOYEUR. CETTE LOI EST UNIQUE EN CE QU'ELLE PERMET MEME AUX PERSONNES QUI OCCUPENT DES POSTES DE DIRECTION ET DE NATURE CONFIDENTIELLE DE PRESENTER DES GRIEFS - 3 TABLEUX.

0059 GARANT, PATRICE*LE DROIT DISCIPLINAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE*

V. 27, NO 3, 1972, P. 454-496

DEFINITION DE LA FONCTION PUBLIQUE; INFRACTIONS ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES; DEFINITION DU DROIT DISCIPLINAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE; PRINCIPALES REGLES QUI S'IMPOSENT A TOUS LES EMPLOYES DE L'ETAT; NOTION DE FAUTE DISCIPLINAIRE; PRINCIPALES MESURES DISCIPLINAIRES PRISES PAR L'AUTORITE COMPETENTE; AUTORITES HABILEES A PRENDRE DES MESURES DISCIPLINAIRES AU QUEBEC; REGIME DE PROTECTION DES EMPLOYES DE LA FONCTION PUBLIQUE LESES PAR LES MESURES DISCIPLINAIRES PRISES CONTRE EUX; PROCESSUS DE SOLUTION DES GRIEFS AU QUEBEC ET AU FEDERAL; DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES QUEBECOISES ET JURISPRUDENCE ARBITRALE DANS LES CAS DE SUSPENSION, DESTITUTION ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES.

0060 ROY, DANIELE*CHRONOLOGIE DE LA LEGISLATION CANADIENNE EN MATIERE DE RELATIONS DU TRAVAIL (1868-1971)*

V. 26, NO 4, 1971, P. 1013-1052

PRESENTATION DE LA CHRONOLOGIE DE LA LEGISLATION CANADIENNE DES RELATIONS DU TRAVAIL DE 1868 A 1971; ON Y RETROUVE LA DATE, LE TITRE, L'OBJET, LES REFONTES ET LES MODIFICATIONS DES DIFFERENTES LOIS, DE MEME QU'UN INDEX ALPHABETIQUE PERMETTANT DE REFERER AUX LOIS PAR SUJETS.

LEGISLATION DU TRAVAIL - CANADA (suite)**0061** RAMIREZ, BRUNO

U.S. REPONSE TO THE CANADIAN INDUSTRIAL DISPUTES INVESTIGATION ACT
V. 29, NO 3, 1974, P. 541-559

ANALYSE DE LA REACTION AMERICAINE A LA LOI CANADIENNE DES ENQUETES EN MATIERE DE DIFFERENTS INDUSTRIELS. LOI ADOPTÉE EN 1907. DANS QUELLE MESURE LA QUESTION DE L'ARBITRAGE A EU TENDANCE A DEBORDER LES FRONTIERES STRICTES DES RELATIONS PROFESSIONNELLES POUR PRENDRE UNE VERITABLE SIGNIFICATION POLITIQUE.

0062 DESCHENES, JEAN PAUL LAPOINTE, MARC
L'ARBITRAGE D'UNE PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE
34E CONGRES, 1979, P. 145-170

LE CADRE JURIDIQUE DE L'ARBITRAGE DES DIFFERENDS ET LES PRESCRIPTIONS RELATIVES A LA NEGOCIATION ET A LA CONCILIATION. LE ROLE DU CONSEIL D'ARBITRAGE LORSQU'IL S'AGIT D'UNE PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE. LA DESIGNATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ARBITRAGE ET LES MOYENS D'ELIMINER LA PARTISANERIE. LA REGLEMENTATION RELATIVE A L'AUDITION DE LA PREUVE. LES COMMENTAIRES DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL SUR LE REGLEMENT DE LA PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE ET SUR LES PARTICULARITES DU REGIME QUEBECOIS. L'ATTITUDE DU CONSEIL DANS L'AFFAIRE RADIOMUTUEL. LA PORTEE DE L'ARTICLE 171.1 DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL.

0063 MUTHUCHIDAMBARAM, S.
SETTLEMENT OF FIRST COLLECTIVE AGREEMENT: AN EXAMINATION OF THE CANADA LABOUR CODE AGREEMENT
V. 35, NO 3, 1980, P. 387-409

LES MOTIVATIONS JUSTIFIANT UNE MODIFICATION RECENTE AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL. IL S'AGIT DU CAS OU LES PARTIES QUI NEGOCIENT UNE PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE SONT INCAPABLES D'EN VENIR A UNE ENTENTE APRES AVOIR SUIVI TOUT LE PROCESSUS JURIDIQUE PREALABLE A LA GREVE ET AU LOCK-OUT. LE MINISTRE PEUT ALORS ORDONNER AU CONSEIL D'ENQUETER SUR LE CONFLIT ET, SI NECESSAIRE, DE FIXER LES TERMES DE LA PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE. EXECUTOIRE POUR UN AN. REACTIONS DES SYNDICATS ET DES EMPLOYEURS A CET AMENDEMENT.

0064 ARCHAMBAULT, JACQUES
INJONCTIONS ET CONFLITS DU TRAVAIL
V. 34, NO 1, 1979, P. 140-157

REPLACANT LA PROCEDURE D'INJONCTION DANS SON CONTEXTE SOCIOLOGIQUE EN SE REFERRANT AUX CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES DU DROIT DU TRAVAIL. L'AUTEUR PRECONISE LE RAPATRIEMENT D'UNE PROCEDURE D'INJONCTION MODIFIEE DANS LA LEGISLATION DU TRAVAIL ET ANALYSE LES NOUVEAUX POUVOIRS ACCORDES AU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL (C.C.R.T.) EN MATIERE D'ORDRE DE NE PAS FAIRE (CEASE AND DESIST ORDER). L'INJONCTION DANS LE CONTEXTE GLOBAL DU PROCESSUS DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES, SA NATURE, SES CONTOURS, SES COMPOSANTES ET SON CONTENU.

LEGISLATION DU TRAVAIL - CANADA (suite)

0065 MARCHAND, NICOLE GAUVIN, MICHEL
CHANGEMENTS DANS LES LEGISLATIONS DU TRAVAIL AU CANADA
V. 35, NO 3, 1980, P. 592-595

PREMIER D'UNE SERIE D'ARTICLES SUR LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS APPORTES A LA LEGISLATION DU TRAVAIL PAR LES DIFFERENTES ADMINISTRATIONS CANADIENNES. ON Y RETROUVE DES MENTIONS AUX PROJETS DE LOI, REGLEMENTS D'APPLICATION ET AUTRES TEXTES REGLEMENTAIRES AYANT UNE IMPORTANCE SIGNIFICATIVE. LE PRESENT ARTICLE FAIT ETAT DES MODIFICATIONS PROPOSEES OU ADOPTÉES ENTRE LE 1ER JANVIER ET LE 30 AVRIL 1980.

0066 TREMBLAY, GUY GERARD
L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL PROVINCIAL A L'ENTREPRISE CONSTRUISANT DES PISTES D'ATTERRISAGE A MIRABEL
V. 34, NO 2, 1979, P. 370-375

JUGEMENT DE LA COUR SUPREME DU CANADA OU IL A ETE DECIDE QUE L'ENTREPRISE CONSTRUCTION MONTCALM INC. ETAIT SOUMISE AUX DISPOSITIONS PROVINCIALES REGISSANT LES RELATIONS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION, MEME A L'EGARD DES TRAVAUX QUE CETTE ENTREPRISE EXECUTAIT EN VERTU D'UN CONTRAT CONCLU AVEC LE GOUVERNEMENT FEDERAL. IL S'AGISSAIT DE LA CONSTRUCTION DES PISTES D'ATTERRISAGE DU NOUVEL AEROPORT INTERNATIONAL DE MIRABEL SUR DES TERRAINS APPARTENANT AU FEDERAL.

0067 WOODS, H. D.
SHADOWS OVER ARBITRATION
V. 33, NO 4, 1978, P. 685-697

L'INTERVENTION PUBLIQUE EXCESSIVE DANS LES RELATIONS PATRONALES-OUVRIERES ET PLUS PARTICULIEREMENT DANS LE CHAMP DE L'ARBITRAGE. L'EXPERIENCE CANADIENNE DES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES DANS LES RELATIONS DU TRAVAIL: EXAMEN DES SYSTEMES DE RELATIONS DE TRAVAIL ETRANGERS. PARALLELE DU SYSTEME AMERICAIN ET DU SYSTEME CANADIEN. LA LEGISLATION CANADIENNE EN MATIERE DE RELATIONS DE TRAVAIL (ONTARIO, COLOMBIE-BRITANNIQUE, NOUVELLE-ECOSSE).

LEGISLATION DU TRAVAIL - COLOMBIE-BRITANNIQUE

0068 TSONG, PETER Z. W.
DROIT DU TRAVAIL - COMPULSORY ARBITRATION IN BRITISH COLUMBIA: BILL 33
V. 26, NO 3, 1971, P. 744-763

LES RAISONS QUI SONT A LA BASE DE L'INTRODUCTION DE LA LOI SUR L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE EN COLOMBIE-BRITANNIQUE (BILL 33). LES DISPUTES QUI ONT SURGI AVEC L'INTRODUCTION DE LA LOI. L'IMPACT DE CETTE LEGISLATION SUR LA FREQUENCE ET LA DUREE DES GREVES ET SON ROLE DANS LE FUTUR SUR LES RELATIONS OUVRIERES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE - 7 TABLEAUX.

LEGISLATION DU TRAVAIL - EUROPE**0069** BLANPAIN, R.

THE IMPACT OF RECENT DEVELOPMENTS IN THE E.E.C. ON NATIONAL LABOUR LAW SYSTEMS

V. 31, NO 4, 1976, P. 509-521

LES REPERCUSSIONS DE LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE SUR LES LOIS OUVRIERES DES DIFFERENTS PAYS MEMBRES. LES ETATS MEMBRES NE CEDERONT PAS LEUR AUTONOMIE EN MATIERE DE LEGISLATION DU TRAVAIL. LE PROGRAMME SOCIAL DE LA COMMUNAUTE VISE TROIS OBJECTIFS: LE PLEIN EMPLOI, L'AMELIORATION DU NIVEAU DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, ET UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX DECISIONS. LA LEGISLATION DU TRAVAIL DEMEURE UNE AFFAIRE NATIONALE.

LEGISLATION DU TRAVAIL - FRANCE**0070** CAMERLYNCK, G. H.

LE BILAN DE L'ANNEE 1970 EN DROIT DU TRAVAIL FRANCAIS

V. 26, NO 2, 1971, P. 490-496

BILAN DE L'ANNEE 1970 EN DROIT DU TRAVAIL FRANCAIS MONTRANT LA REALISATION D'UNE NOUVELLE ETAPE ACCOMPLIE DANS LA VOIE DU PROGRES SOCIAL: 1) LES REFORMES LEGISLATIVES: LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI, L'ACTIONNARIAT OUVRIER A LA REGIE RENAULT, L'ACTIONNARIAT DES SALARIES EN GENERAL. 2) DROIT CONTRACTUEL COLLECTIF: LA MENSUALISATION DES HORAIRES, LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

LEGISLATION DU TRAVAIL - GRANDE-BRETAGNE

GHOSH, S. C.

THE BRITISH TRADE UNIONS AND THE LABOUR LAW: THE CASE OF THE INDUSTRIAL RELATIONS ACT 1971

V. 35, NO 2, 1980, P. 251-278

LA REPUGNANCE DES SYNDICATS BRITANNIQUES A ACCEPTER LES REFORMES ENVISAGEES PAR L'INDUSTRIAL RELATIONS ACT EST CITEE COMME UN EXEMPLE SIGNIFICATIF DE LEUR INTRANSIGEANCE ET DU FAIT QU'ILS SE CONSIDERENT AU-DESSUS DE LA LOI. AINSI, LA FACON DONT ILS ONT COMBATTU CETTE LOI AURAIT ETE, DIT-ON, CONTRAIRE A LA REGLE DE DROIT ET AU SYSTEME PARLEMENTAIRE. MAIS TEL N'EST PAS LE CAS.

0071 WHITTINGHAM, T. G.

TOWERS, B.

THE BRITISH INDUSTRIAL RELATIONS BILL: AN ANALYSIS

V. 26, NO 3, 1971, P. 620-641

LA NOUVELLE LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES EN ANGLETERRE A MARQUE DE FACON DEFINITIVE UN NOUVEAU DEPART POUR LE SYSTEME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DE CE PAYS. L'ANALYSE DES INTENTIONS DU GOUVERNEMENT SOUS-JACENTE A CETTE LEGISLATION PEUT ETRE DIVISEE EN 3 PARTIES: UN EXAMEN DE SA PHILOSOPHIE, LES BUTS QUI DECOULENT DE CETTE PHILOSOPHIE ET LES MOYENS CHOISIS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS - 1 GRAPHIQUE.

LEGISLATION DU TRAVAIL - ONTARIO

CARTER, DONALD D.

LEGAL REGULATIONS OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE ONTARIO PUBLIC SECTOR

V. 29, NO 4, 1974, P. 776-785

DESCRIPTION DE LA STRUCTURE JURIDIQUE INSTITUTE EN ONTARIO EN MATIERE DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC. POUR LA PLUPART DES EMPLOYES DU SECTEUR PUBLIC, LE MECANISME DE NEGOCIATION COLLECTIVE RELEVE DU CROWN EMPLOYEES COLLECTIVE BARGAINING ACT, MAIS ON Y TROUVE CERTAINES EXCLUSIONS IMPORTANTES. POUR LA SURETE ONTARIENNE, LES MODALITES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SONT INSEREES DANS LA POLICE ACT. LES EMPLOYES DES HOPITAUX, DES ECOLES ET DES UNIVERSITES DE LA PROVINCE AINSI QUE CEUX DE L'HYDRO ONTARIENNE ET DE L'ONTARIO NORTHLAND TRANSPORTATION COMMISSION SONT SOUMIS AU MEME REGIME QUE LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PRIVE ET RELEVANT, PAR CONSEQUENT DU LABOUR RELATIONS ACT. LES ENSEIGNANTS DES ECOLES ELEMENTAIRES ET SECONDAIRES SONT A L'ECART DE TOUT REGIME PARTICULIER DE NEGOCIATION COLLECTIVE.

0072 THOMPSON, MARK

DROIT DU TRAVAIL - JUDICIAL REVIEW OF LABOUR ARBITRATION IN ONTARIO

V. 26, NO 2, 1971, P. 471-489

AU COURS DES DERNIERES ANNEES, LES CONFLITS ENTRE LES ARBITRES DU TRAVAIL ET LES TRIBUNAUX SE SONT ACCENTUEES EN ONTARIO. IL EN EST RESULTE UN NOMBRE CROISSANT D'ARRETES JUDICIAIRES CASSANT LES SENTENCES ARBITRALES. BIEN QUE CE PHENOMENE SOIT RELATIVEMENT RECENT, LES FONDEMENTS JURIDIQUES SONT BEAUCOUP PLUS ANCIENS. ON EN ANALYSE LES FACTEURS ET ON ETUDIE LES DECISIONS RECENTES AFIN DE METTRE EN LUMIERE LES TENDANCES DE LA PENSEE JURIDIQUE EN ONTARIO.

0073 CRISPO, JOHN

ONTARIO'S BILL 167: REFORM OF THE STATUS QUO

V. 26, NO 4, 1971, P. 852-864

LES MODIFICATIONS APPORTEES A LA LOI DES RELATIONS OUVRIERES DE L'ONTARIO PROMULGUEES LE 15 FEVRIER 1971. EN QUOI CONSISTENT CES CHANGEMENTS? 1) LES MODIFICATIONS D'ORDRE GENERAL (ACCREDITATION, CHAMP D'APPLICATION, LIBERTE D'ACTION DES TRAVAILLEURS, VOTES DE GREVES, L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE). 2) LA LOI ET LE REAMENAGEMENT DU REGIME DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION. 3) QUELQUES OBSERVATIONS D'ENSEMBLE SUR LE BILL 167.

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC**0074** X X X

CHRONOLOGIE DE LA LEGISLATION QUEBECOISE EN MATIERE DE RELATIONS DU TRAVAIL

V. 27, NO 3, 1972, P. 497-536

CHRONOLOGIE DE LA LEGISLATION QUEBECOISE EN MATIERE DE RELATIONS DU TRAVAIL, PRESENTATION: DATE, TITRE, OBJET, REFONTES ET MODIFICATIONS DES DIFFERENTES LOIS. EN ANNEXE: UN INDEX SUJET AVEC REFERENCE AUX LOIS.

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)**0075** Aoust, Claude D'

*DROIT DU TRAVAIL - LE RÔLE DE L'ENQUÊTEUR
DANS LE CODE DU TRAVAIL*
V. 26, NO 1, 1971, P. 229-233

EST-CE QUE L'ENQUÊTEUR A DES FONCTIONS PUREMENT ADMINISTRATIVES? LES FONCTIONS DE L'ENQUÊTEUR TELLES QUE DÉFINIES PAR LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC.

0076 Hébert, Gérard

*LA NÉGOCIATION SECTORIELLE PAR DÉCISION
DE L'ÉTAT: LE CAS DE LA CONSTRUCTION AU
QUÉBEC*
V. 26, NO 1, 1971, P. 84-123

LES PRINCIPAUX TRAITS DE LA NOUVELLE LOI DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC: IL N'Y A QU'UNE SEULE NÉGOCIATION ET UNE SEULE CONVENTION COLLECTIVE, AU NIVEAU RÉGIONAL OU PROVINCIAL. COMPARAISON DU NOUVEAU RÉGIME ET DE L'ANCIEN DU POINT DE VUE DE L'ASPECT LÉGAL ET INSTITUTIONNEL. DÉGAGEMENT DES OBJECTIFS DE LA NOUVELLE FORMULE ET DE SES PRINCIPALES IMPLICATIONS, SURTOUT PAR SUITE DE L'INTERVENTION ACCRUE DE L'ÉTAT. À PARTIR D'UNE BREVE REVUE HISTORIQUE DES FAITS, IDENTIFICATION DES PROBLÈMES FONDAMENTAUX QUI ENTRAVENT L'APPLICATION D'UNE NÉGOCIATION SECTORIELLE TOTALE. - 1 TABLEAU.

0077 Blouin, Rodrigue

*CONGÉDIEMENT POUR ACTIVITÉ SYNDICALE ET
AUTORISATION PRÉALABLE DE CONGÉDIER*
V. 32, NO 3, 1977, P. 340-378

LA CSN ET LA CEQ PROPOSENT QUE L'EMPLOYEUR SOIT TENU D'OBTENIR DU COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR UNE AUTORISATION AVANT DE CONGÉDIER UN SALARIÉ. LES IMPLICATIONS D'UNE TELLE OBLIGATION DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 14 DU CODE DU TRAVAIL. LES RÈGLES JURIDIQUES EN MATIÈRE DE CONGÉDIEMENT POUR ACTIVITÉ SYNDICALE. LA COMPÉTENCE DU COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR. LES TRAVAILLEURS PROTÉGÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL. DÉFINITION DES ACTIVITÉS SYNDICALES. LES PROCÉDURES JUDICIAIRES. L'EXÉCUTION DE LA DÉCISION DU COMMISSAIRE ENQUÊTEUR: L'INDEMNITÉ ET LA REINTEGRATION. LES CORRECTIFS À APPORTER AU CODE DU TRAVAIL. - 2 TABLEAUX.

0078 Blouin, Rodrigue

*LA QUALIFICATION DES CADRES HIERARCHIQUES
PAR LE CODE DU TRAVAIL*
V. 30, NO 3, 1975, P. 478-512

ANALYSE DE LA MÉTHODE PAR LAQUELLE LES COMMISSAIRES-ENQUÊTEURS ET LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DÉTERMINENT SI UN EMPLOYÉ PEUT ÊTRE QUALIFIÉ DE CADRE HIERARCHIQUE AU SENS DE L'ARTICLE 1M) 1 DU CODE DU TRAVAIL. PRÉSENTATION SOMMAIRE DU CRITÈRE DE FOND RETENU PAR LES TRIBUNAUX, DE MÊME QUE LE CONTEXTE HISTORIQUE EXPLICATIF DE CE CRITÈRE. 1) LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE CE CRITÈRE. 2) LA NATURE DE L'AUTORITÉ. 3) LA SOURCE JUSTIFICATIVE DE L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ PATRONALE. 4) LES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'AUTORITÉ. 5) LES PALIERS D'EXERCICE DE L'AUTORITÉ PATRONALE.

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)**0079** Bernier, Jean

*LA LEGISLATION QUEBÉCOISE EN MATIÈRE DE
RELATIONS DU TRAVAIL*
V. 31, NO 4, 1976, P. 617-630

LA SITUATION DU CONTEXTE GLOBAL DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL AU QUÉBEC. LE RÉGIME DES RELATIONS DE TRAVAIL. LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION, LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC ET LES RÉGIMES PARTICULIERS N'ONT PAS CONNU DE MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES. L'ACTION LÉGISLATIVE FAIT GÉNÉRALEMENT DÉFAUT CONCERNANT LE SALAIRE MINIMUM ET L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES. ON NE RETROUVE PAS DU CÔTÉ GOUVERNEMENTAL L'EXPRESSION D'UNE POLITIQUE ARTICULÉE EN MATIÈRE DE RELATIONS DU TRAVAIL.

0080 Sexton, Jean

Mercier, Jacques

*PRÉAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF. L'EXPERIENCE
QUÉBÉCOISE*
V. 31, NO 2, 1976, P. 175-208

LA LEGISLATION QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE DE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF COMPAREE AUX CARACTÉRISTIQUES IDEALES QUE DEVRAIT REVÊTIR UNE TELLE PROCÉDURE DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE ACTIVE ET POSITIVE DES SERVICES DE MAIN-D'ŒUVRE. CARACTÉRISTIQUES IDEALES DU PRÉAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF: LES RÉCIPÉNDIAIRES DU PRÉAVIS, LE DÉLAI DE PRÉAVIS, LE CONTENU DU PRÉAVIS, ET LES MODALITÉS. - 6 TABLEAUX.

0081 Blouin, Rodrigue

Deschenes, Jean Paul

Sexton, Jean

Vinet, Alain

*INTRODUCTION*34^E CONGRÈS, 1979, P. 13-14

TEXTE D'INTRODUCTION AU 34^E CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL DONT LE THÈME ÉTAIT "LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC 15 ANS APRÈS".

0082 Bernier, Jean

*LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL: CONTINUÏTÉ,
MODERNISATION OU RUPTURE?*

35^E CONGRÈS, 1980, P. 17-32

LE 15 JUIN 1979 ÉTAIT ADOPTÉE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, QUI REMPLAÇAIT LA LOI DU SALAIRE MINIMUM, VIEILLE DE 40 ANS. CETTE LOI DÉCOULAIT D'UN CHOIX POLITIQUE MARQUANT UNE RUPTURE AVEC LE NON-INTERVENTIONNISME D'ÉTAT AUQUEL ON ÉTAIT HABITUÉ DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL. CETTE RUPTURE EST PLUS POTENTIELLE QUE RÉELLE; LA MODERNISATION EST TIMIDE DANS LE DOMAINE DES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL, ET SURTOUT DANS CELUI DE LA PROTECTION DE L'EMPLOI.

0083 Belanger, Laurent

Bernier, Jean

Ferland, Gilles

Laflamme, Gilles

*INTRODUCTION*35^E CONGRÈS, 1980, P. 13-15

TEXTE D'INTRODUCTION AU 35^E CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL DONT LE THÈME ÉTAIT: "LA DÉTERMINATION DES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL PAR L'ÉTAT - UNE LOI: SON ÉCONOMIE ET SA PORTÉE".

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

- 0084** GRONDIN, HENRI BEAUVAIS, JEAN
CUTLER, PHILIP
*L'INJONCTION EN RELATIONS DU TRAVAIL: RE-
COURS INAPPROPRIÉ OU ABUSIF?*
31^E CONGRES, 1976, P. 25-45

L'ORIGINE DE LA PROCEDURE EN INJONCTION, SON AVENEMENT ET SON APPLICATION EN MATIERE DE RELATIONS DU TRAVAIL. LES CONDITIONS D'UTILISATION DE L'INJONCTION PREVUE A L'ARTICLE 99 DU CODE DU TRAVAIL ET DE CELLE FIGURANT AU CODE DE PROCEDURE CIVILE; LES CAUSES DU RECOURS A CETTE DERNIERE. LES MODIFICATIONS LEGISLATIVES QUI S'IMPOSENT. LE CARACTERE EXCEPTIONNEL DE L'INJONCTION, LES SANCTIONS RELIEES AUX REGLES DE DROIT DES RELATIONS DU TRAVAIL ET QUELQUES SUGGESTIONS SUSCEPTIBLES DE FREINER LE RECOURS ABUSIF A L'INJONCTION. LES CHANGEMENTS INTERVENUS AU NIVEAU DES UTILISATEURS DE L'INJONCTION; LA DISCRETION DU JUGE AU SUJET DE L'EMPRISONNEMENT; L'INJONCTION MANDATOIRE.

- 0085** BELIVEAU, JEAN MARC SHEA, EILEEN
CARBONNEAU, ROGER BONENFANT.
*TABLE RONDE - LE DROIT NOUVEAU, EN DECA
OU AU-DELA DES ATTENTES?*
35^E CONGRES, 1980, P. 175-201

1) POUR M. BELIVEAU DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, LA LOI 126 SUR LES NORMES DU TRAVAIL COMBLE DES CARENCS INSUPPORTABLES QUI SE RETROUVAIENT DANS LA LOI DU SALAIRE MINIMUM / 2) POUR MME SHEA DE L'ORGANISME "AU BAS DE L'ECHELLE", LA LOI 126 EST AU DESSOUS DES ESPERANCES POUR LES TRAVAILLEURS MAIS IL EN EST AUTREMENT POUR LES PATRONS. 3) POUR M. CARBONNEAU DU CENTRE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE, LA LOI 126 NE CONTIENT AUCUNE DISPOSITION QUI CONSTITUE EN SOI UN EXCES DE GENEROSITE A L'ENDROIT DES TRAVAILLEURS. 4) POUR MME BONENFANT DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME DU QUEBEC, LA LOI 126 CONSTITUE POUR LES TRAVAILLEUSES UN RATTRAPAGE DEVENU NECESSAIRE PLUTOT QU'UN DROIT NOUVEAU.

- 0086** BLOUIN, RODRIGUE
PREFACE
35^E CONGRES, 1980, P. 11
LE DIRECTEUR DU DEPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL FAIT LA PRESENTATION DU 35^E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES QUI AVAIT POUR THEME "LA DETERMINATION DES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL PAR L'ETAT".

- 0087** POIRIER, MICHEL
*L'ECONOMIE GENERALE DE LA NOUVELLE LOI:
UNE MISE A JOUR DE LA LOI DU SALAIRE MINIMUM?*
35^E CONGRES, 1980, P. 33-48
EXPOSE GENERAL DE LA LOI 126 SUR LES NORMES DU TRAVAIL: EST-ELLE UNE MISE A JOUR DE LA LOI DU SALAIRE MINIMUM? 1) DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION DE LA NOUVELLE LOI; 2) STRUCTURES, FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL; 3) DESCRIPTION DETAILLEE DES NORMES DU TRAVAIL CONTENUES DANS LA LOI ET DE CELLES PROVENANT DES REGLEMENTS; 4) RECOURS DECOU-

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

LANT DE LA NOUVELLE LOI; 5) INFRACTIONS PENALES. CETTE LOI REPRESENTE UN NOUVEAU STATUT POUR LES SALAIRES.

- 0088** GAGNON, ROBERT P THIBAUDEAU, ROGER
*LE DROIT A L'ACCREDITATION. LA REGLE DE LA
MAJORITE ABSOLUE*
34^E CONGRES, 1979, P. 39-55

LES MODES D'APPLICATION DE LA REGLE DE LA MAJORITE ABSOLUE AU NIVEAU DE LA REPRESENTATION DES SALAIRES. LE CALCUL DES EFFECTIFS LORS D'UNE DEMANDE D'ACCREDITATION ET LES EXIGENCES POSEES QUANT AU DEROULEMENT DU SCRUTIN SECRET. LA REMISE EN QUESTION DE L'ACCREDITATION ET LES SITUATIONS QUI PEUVENT EN RESULTER: LE DEVELOPPEMENT JURISPRUDENTIEL EN MATIERE DE REVOCATION DE L'ACCREDITATION. LES COMMENTAIRES SUR LES IMPLICATIONS DE L'ARTICLE 20 DU CODE DU TRAVAIL DU QUEBEC.

- 0089** DUFOUR, GHISLAIN PEPIN, MARCEL
*COMMENTAIRES SUR LES EXPOSES DE PIERRE
FORTIN ET BERNARD SOLASSE*
35^E CONGRES, 1980, P. 159-173

COMMENTAIRES DE M. DUFOUR DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUEBEC ET DE M. MARCEL PEPIN DE LA CONFEDERATION MONDIALE DU TRAVAIL SUR LES EXPOSES DE M. FORTIN ET SOLASSE. L'EXPOSE DE M. FORTIN PORTAIT SUR LES CONSEQUENCES ECONOMIQUES DES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL ETABLIES PAR LA LOI 126 TANDIS QUE L'EXPOSE DE M. SOLASSE PORTAIT SUR LES CARACTERISTIQUES DE CETTE NOUVELLE LEGISLATION PROMULGUEE PAR LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC ET SUR L'EFFET DE CETTE LEGISLATION SUR LA SYNDICALISATION

- 0090** SOLASSE, BERNARD
*LE NOUVEAU REGIME. UNE ALTERNATIVE A
L'OPTION SYNDICALE*
35^E CONGRES, 1980, P. 141-157

LA DYNAMIQUE SOCIALE ET POLITIQUE QUI DECIDE DE LA LEGISLATION SUR LES NORMES MINIMALES DE TRAVAIL ET DE SA REVISION EVENTUELLE. LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA NOUVELLE LEGISLATION EN MATIERE DE NORMES MINIMALES DE TRAVAIL QUE LE GOUVERNEMENT DU PARTI QUEBECOIS VIENT DE FAIRE SANCTIONNER. CE QU'AURAIENT PU ETRE D'AUTRES CHOIX, D'AUTRES POLITIQUES EN LA MATIERE.

- 0091** MARTINEAU, LUC
*L'EXPERIENCE DES DISPOSITIONS ANTI-
BRISEURS DE GREVE SELON LE CODE DU TRAVAIL (QUEBEC)*
V. 35, NO 3, 1980, P. 555-569

LE 29 JUILLET 1977, LE MINISTRE QUEBECOIS DU TRAVAIL, PIERRE-MARC JOHNSON, DEPOSITA DEVANT L'ASSEMBLEE NATIONALE LE PROJET DE LOI NUMERO 45 PROPOSANT LA MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL. LE PROJET DE LOI FUT QUALIFIE TRES RAPIDEMENT COMME LA "LOI ANTI-SCABS DU MINISTRE JOHNSON". DEUX ANS ET DEMI APRES L'ENTREE EN VIGUEUR DE CETTE LEGISLATION, L'AUTEUR FAIT UNE EVALUATION CRITIQUE DES ARTICLES 97A A 97D, CEUX-LA MEMES QUI VALURENT AU PROJET DE LOI 45 LA DENOMINATION DE LOI "ANTI-SCABS".

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

0092 CÔTE, ANDRÉ C.

LES RECOURS EN EXECUTION: ACCESSIBILITE ET REALISME?

35E CONGRES, 1980, P. 81-109

LES OBJECTIFS DE LA LOI 126 SUR LES NORMES DU TRAVAIL. LES RECOURS RELATIFS A LA SANCTION DES NORMES DE TRAVAIL PROPREMENT DITES: LES POUVOIRS QU'A LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL POUR INTENTER DES POURSUITES; LES POSSIBILITES DU SALAIRE LUI-MEME D'INTENTER LES POURSUITES. MODALITES TECHNIQUES DES RECOURS. LES RECOURS RELATIFS A LA RUPTURE DU LIEN D'EMPLOI: A QUI ILS S'APPLIQUENT; ANALYSE DES CAUSES DE CONGEDIEMENT. LE BESOIN SE FAIT SENTIR D'UNE REFORTE COMPLETE DU CODE DU TRAVAIL.

0093 PELLETIER, MICHEL

LES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL: UNE REPONSE AUX BESOINS DES TRAVAILLEURS NON-ORGANISES

35E CONGRES, 1980, P. 61-80

IL NE FAUT PAS VOIR SEULEMENT LA DIMENSION HUMANITAIRE, MAIS AUSSI L'ASPECT SOCIAL DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS: LES SOCIÉTÉS CAPITALISTES SONT TENUES D'IMPOSER DES NORMES MINIMALES DE PROTECTION, SOUS PEINE DE GASPILLER LEUR CAPITAL HUMAIN ET DE SE CONDAMNER AINSI À DISPARAITRE. LE SOUS-DANSANT NOUVEAU CONTRAT SOCIAL QU'EST LA LOI 126 RESSEMBLE COMME UN FRÈRE JUMEAU À CELUI QUE S'APPRETAIT DÉJÀ À INSTAURER LE RÉGIME BOURASSA QUAND IL A PERDU LE POUVOIR.

0094 BERNIER, JEAN MAILHOT, LOUISE

MATTEAU, COLETTE

LA LIBERTÉ SYNDICALE. DROITS COLLECTIFS ET DROITS INDIVIDUELS

34E CONGRES, 1979, P. 57-93

LES RAPPORTS ENTRE LES DROITS COLLECTIFS ET LES DROITS INDIVIDUELS LORS DE L'EXERCICE DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION. LA NOTION DE LIBERTÉ SYNDICALE. LE RÉGIME QUÉBÉCOIS DES RELATIONS DE TRAVAIL. LES EFFETS DE LA LOI 45 SUR LES DROITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS. LES CONCLUSIONS QUANT AUX PRÉROGATIVES DU SYNDICAT ACCRÉDITÉ ET À L'INTERVENTION DE L'ÉTAT.

0095 ROY, LÉONCE E. DAIGLE, JACQUES

COMMENTAIRES SUR L'EXPOSÉ DE MICHEL POIRIER

35E CONGRES, 1980, P. 49-60

IL N'EST PAS VRAI, COMME LE PRÉTEND MICHEL POIRIER, QUE LA NOUVELLE LOI 126 SUR LES NORMES DU TRAVAIL REPRÉSENTE UN NOUVEAU STATUT POUR LES SALAIRES. IL FAUT SEULEMENT PARLER DE MODERNISATION, DE PROGRÈS DANS LA PLUS FIDÈLE CONTINUITÉ. REVUE DES GRANDES INNOVATIONS CONTENUES DANS LA LOI. / LA NOUVELLE LOI A VOULU TENIR COMPTE DE LA RÉALITÉ MODERNE, MAIS ELLE N'EST PAS UNE GROSSE CONVENTION COLLECTIVE COUVRANT TOUS LES TRAVAILLEURS NON ORGANISÉS.

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

0096 GARANT, LOUIS

LE DEVOIR DE REPRÉSENTATION ET LES ASSOCIATIONS DE SALAIRES DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU PROJET DE LOI 45
V. 35, NO 3, 1980, P. 570-578

LE 22 DÉCEMBRE 1977, L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC ADOPTAIT LE PROJET DE LOI 45 VISANT À MODIFIER LE CODE DU TRAVAIL. PAR CETTE LOI, LE LÉGISLATEUR INTRODUISAIT DANS LE CODE DU TRAVAIL CERTAINS ARTICLES FAISANT ÉTAT DU DEVOIR DE REPRÉSENTATION D'UNE ASSOCIATION DE SALAIRES. C'EST AUX ARTICLES 38B À 38F QUE L'ON PEUT RETROUVER CES NOUVELLES DISPOSITIONS. 1) LES ORIGINES DES ARTICLES 38B À 38F DU CODE DU TRAVAIL. 2) QUELQUES STATISTIQUES CONCERNANT L'APPLICATION DES ARTICLES 38B À 38F. 3) ÉTUDE DE LA JURISPRUDENCE QUÉBÉCOISE.

0097 MORIN, FERNAND PÉPIN, MARCEL
DION, GÉRARD PERRAULT, CHARLES
LE CODE DU TRAVAIL DE 1964 A-T-IL ÉTÉ TRAHI?
34E CONGRES, 1979, P. 223-257

LA NOTION DE CODE DU TRAVAIL. L'ÉVENTAIL DES LOIS QUÉBÉCOISES DU TRAVAIL ADOPTÉES DE 1964 À 1978 ET LES CONSTATATIONS QUI SE DÉGAGENT. L'ÉTAT DES DISPOSITIONS MODIFIÉES DU CODE DU TRAVAIL EN RAPPORT AVEC LEUR ACCESSIBILITÉ POUR LE SALAIRE. LES COMMENTAIRES DE LA CONFÉDÉRATION MONDIALE DU TRAVAIL SUR L'ACCÈS AU SYNDICALISME ET LES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES. LES RÉFLEXIONS DE M. GÉRARD DION SUR LES CARACTÈRES QUI AVAIENT CONTRIBUÉ À L'ÉLABORATION DU CODE DU TRAVAIL ET SUR LA PHILOSOPHIE ACTUELLE. L'OPINION DE PÉRCONSULT LIMITÉE SUR L'ESPRIT DU CODE DU TRAVAIL ET SON IMPACT SUR LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ - 1 TABLEAU.

0098 DUPONT, JACQUES DROLET, MICHEL
PAQUET, ROBERT
LE SYSTÈME D'ARBITRAGE DE GRIEF EST-IL DEVENU DESUET AU QUÉBEC?
34E CONGRES, 1979, P. 171-222

L'ARBITRAGE DES GRIEFS ET LES PÉRIODES AYANT MARQUÉ SON ÉVOLUTION HISTORIQUE: LES NOUVEAUX AMENDEMENTS RELATIFS AU SYSTÈME D'ARBITRAGE; LES FACTEURS DE REUSSITE DE CE SYSTÈME DE 1964 À 1979; LES ÉLÉMENTS QUI EN PERTURBENT L'APPLICATION ET LES CONSTATS D'ÉCHEC; LES RÉFORMES SUSCEPTIBLES D'AMÉLIORER LE SYSTÈME D'ARBITRAGE. LES COMMENTAIRES DE LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC SUR LES FACTEURS DE REUSSITE ET D'ÉCHEC, SUR L'INADEQUATION DU SYSTÈME D'ARBITRAGE, SUR LES RÉFORMES PROPOSÉES ET SUR L'ORIENTATION D'UN NOUVEAU SYSTÈME D'ARBITRAGE. OBSERVATIONS SUR LES MALAISES DES ENTREPRISES VIS-À-VIS L'ARBITRAGE DES GRIEFS.

0099 FORTIN, PIERRE
LES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL. LEURS CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES?
35E CONGRES, 1980, P. 125-139

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DE LA LOI 126 SUR LES NORMES DU TRAVAIL. ON MESURE LES COUTS SALARIAUX IMMÉDIATS QU'IMPOSE LA LOI 126 AUX EMPLOYEURS ET ON ÉVALUE

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

L'EFFET DE CES COUTS SUR LE FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL ET DE L'ECONOMIE DU QUEBEC. LES EFFETS DES MESURES QUI ENTRAÎNENT UNE REMUNERATION SUPPLEMENTAIRE DIRECTEMENT VERSEE PAR LES EMPLOYEURS AUX SALARIES (TEMPS SUPPLEMENTAIRE, JOURS FÉRIES CHÔMES ET PAYÉS, VACANCES ANNUELLES ET CONGES DIVERS) ET DE L'AUGMENTATION DU PRELEVEMENT DE LA COMMISSION DU SALAIRE MINIMUM AUPRES DES EMPLOYEURS - 3 TABLEAUX.

0100 BLOUIN, RODRIGUE*PREFACE*

34^E CONGRES, 1979, P. 11

LE DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL REMERCIÉ LES PERSONNES QUI ONT CONTRIBUÉ AU SUCCÈS DU 34^E CONGRÈS ANNUEL DONT LE THÈME PORTAIT SUR "LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC, 15 ANS APRÈS".

0101 FRENETTE, JEAN GUY GOLOFF, THEODORE
COMMENTAIRES SUR LES EXPOSÉS DE MICHEL PELLETIER ET D'ANDRÉ C. CÔTÉ
35^E CONGRES, 1980, P. 111-123

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL NE SERA JAMAIS UNE PRÉOCCUPATION PRIMORDIALE DE L'ENTREPRISE, QUI DEVRA TOUJOURS ÊTRE RAMENÉE À L'ORDRE PAR DES POUVOIRS EXTERIEURS. EN CONSÉQUENCE, LES TRAVAILLEURS NON ORGANISÉS DEVRONT EXERCER LEURS PRESSIONS, NON SUR LES ENTREPRISES, MAIS SUR LE GOUVERNEMENT POUR QU'IL FASSE SES NORMES. / A QUELLE INSTANCE JUDICIAIRE APPARTIENT-IL DE DÉCIDER SI UN CONGÉDIEMENT A ÉTÉ EFFECTUÉ POUR UNE CAUSE JUSTE OU NON?

0102 MORIN, FERNAND*MÉDIATIONS POLITIQUES, COMMISSIONS PARLEMENTAIRES ET LOIS SPÉCIALES: NOUVEAUX MODES DE GESTION DES CONFLITS?*

31^E CONGRES, 1976, P. 47-70

LE RÈGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE DE 1965 À 1975: A) LES CARACTÉRISTIQUES DES LOIS SPÉCIALES DE RETOUR AU TRAVAIL, B) LE RÔLE ET L'APPORT DES COMMISSIONS PARLEMENTAIRES DANS LE RÈGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL, C) L'ÉVALUATION DE CETTE DOUBLE FORME D'INTERVENTION DE L'ÉTAT. QUELQUES ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION SUR: A) LES ERREURS À ÉVITER DANS L'ÉLABORATION D'UNE RÉFORME, B) LES CONSIDÉRATIONS RELATIVES AUX RAPPORTS COLLECTIFS APPLICABLES AU SECTEUR PUBLIC, C) LA CONCERTATION ET L'ÉTABLISSEMENT DES RÈGLES - 8 TABLEAUX.

0103 VERGE, PIERRE RODRIGUE, NORBERT
LAROCHE, RÉJEAN DUFOUR, GHISLAIN
LE RECOURS À LA GREVE ET AU LOCK-OUT EST-IL ENCORE POSSIBLE?
34^E CONGRES, 1979, P. 95-143

LES ASPECTS NÉGATIFS ET LES ASPECTS POSITIFS DE L'INTERVENTION DE L'ÉTAT RELATIVEMENT À L'EXERCICE DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT. LES COMMENTAIRES DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX SUR LE DROIT DE GREVE PERMANENT, LE RETRAIT DE L'INJONCTION ET LES SERVICES ESSENTIELS. LES OBSERVATIONS

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

DE M. LAROCHE SUR LE CADRE JURIDIQUE ET LES RÈGLES RELATIVES À L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE ET DE LOCK-OUT DANS LE SECTEUR PUBLIC. LA RÉFLEXION DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC AU SUJET DE L'INTERVENTION CENTRALISATRICE DE L'ÉTAT.

0104 CÔTÉ, ANDRÉ C.*DROIT DU TRAVAIL - INGERENCE DE L'EMPLOYEUR DANS UNE ASSOCIATION DE SALARIES*

V. 34, NO 4, 1979, P. 810-813

NOTE SUR LE LIBELLE DU DEUXIÈME ALINÉA DE L'ARTICLE 24 D DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC STIPULANT: "DANS LE CAS PRÉVU DE L'ARTICLE 24B, LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL SAISI DE L'AFFAIRE NE PEUT ACCORDER L'ACCREDITATION S'IL EST ÉTABLI À SA SATISFACTION QUE L'ARTICLE "N'A PAS ÉTÉ RESPECTÉ". L'ARTICLE II STIPULE: "AUCUN EMPLOYEUR, NI AUCUNE PERSONNE AGISSANT POUR UN EMPLOYEUR OU UNE ASSOCIATION D'EMPLOYEURS, NE CHERCHERA D'AUCUNE MANIÈRE À DOMINER, ENTRAVER OU FINANCER LA FORMATION OU LES ACTIVITÉS D'UNE ASSOCIATION DE SALAIRES NI À Y PARTICIPER".

0105 BLOUIN, RODRIGUE*LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC 15 ANS APRÈS.*

34^E CONGRES, 1979, P. 15-38

LE BILAN DE 15 ANNÉES D'APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL ET L'ADÉQUATION ENTRE LES CONTEXTES JURIDIQUE ET SOCIOLOGIQUE. LE PRINCIPÉ D'ACCESSION À LA SYNDICALISATION ET L'IMPOSSIBILITÉ POUR LES CADRES DE BÉNÉFICIER DES PROTECTIONS OFFERTES PAR LE CODE. LE MONOPOLE DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE. L'AMÉNAGEMENT JURIDIQUE DU PROCESSUS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE. LES NIVEAUX D'INTERVENTION DE L'ÉTAT. LA DESUËTUDE DU CODE DU TRAVAIL ET LA NÉCESSAIRE REUNIFICATION DES LOIS DU TRAVAIL.

0106 VERGE, PIERRE*DROIT DU TRAVAIL - LA SOLIDARITÉ SYNDICALE DEVANT UN PIQUET DE GREVE*

V. 34, NO 3, 1979, P. 608-613

LES DISPOSITIONS "ANTI-BRISERS DE GREVE" DU CODE DU TRAVAIL ONT-ELLES MODIFIÉ LA DÉTERMINATION DE LA LÉGITIMITÉ D'UN PIQUET DE GREVE? CONCRÈTEMENT, L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE SERAIT-ELLE MAINTENANT HABILITÉE À S'ASSURER DE L'EFFICACITÉ DE L'ARRÊT DE TRAVAIL? PAR AILLEURS, QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES JURIDIQUES DU REFUS DE TRAVAILLER, PAR SOLIDARITÉ SYNDICALE, DE SALAIRES SE RATTACHANT À DES UNITÉS DE NÉGOCIATIONS NON VISEES PAR LA GREVE?

0107 CARDIN, JEAN RÉAL*LA PHILOSOPHIE DU CODE DU TRAVAIL*

28^E CONGRES, 1973, P. 79-97

LA PHILOSOPHIE DE BASE ET LES POSTULATS DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC. LE RÔLE DEVOLU AU SYNDICALISME ET L'INFLUENCE HÉRITÉE DU CARACTÈRE PRIVÉ DES RÔLES PATRONAL ET SYNDICAL. LES PRINCIPES RÉGULATEURS DES RAPPORTS ENTRE LE PATRONAT, LE SYNDICAT ET L'ÉTAT. LES FACTEURS D'ÉVOLUTION REMET-

LEGISLATION DU TRAVAIL - QUEBEC (suite)

TANT EN QUESTION LA PHILOSOPHIE DU CODE DU TRAVAIL. A) LES CARACTERISTIQUES ET ASPIRATIONS DES NOUVEAUX GROUPES DE SALAIRES. B) LES EXEMPLES ILLUSTRANT L'INTERDEPENDANCE DES SYSTEMES DE RELATIONS INDUSTRIELLES ET DES CHOIX POLITIQUES. C) LA PREPONDERANCE DE L'ETAT EN TANT QU'EMPLOYEUR.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE

BARKIN, SOLOMON

LABOR PARTICIPATION: A WAY TO INDUSTRIAL DEMOCRACY

V. 33, NO 3, 1978, P. 391-405

LE RÔLE ET LA FORME DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE DANS L'ENTREPRISE. LE PROCESSUS DE DECISION, AU SEIN DE L'ENTREPRISE ET LES PARTISANS DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE QUI CHERCHENT A OBTENIR POUR LES SALAIRES CES DROITS SUPREMES OU, A TOUT LE MOINS, UNE PARTICIPATION EGALE A LA DIRECTION.

LAFLAMME, GILLES

PEUT-ON CONCILIER NEGOCIATION COLLECTIVE ET PARTICIPATION A LA GESTION?

32E CONGRES, 1977, P. 79-91

LA VALEUR DU PROCESSUS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN TANT QUE MECANISME DE PARTICIPATION. LA RELATION DE POUVOIR ENTRE LA NEGOCIATION ET LA PARTICIPATION. L'ACCESION DES TRAVAILLEURS A LA GESTION DU PERSONNEL ET LES CLAUSES QUI TRADUISENT CE PRINCIPE. LA FAIBLESSE DU CONTROLE SYNDICAL AU NIVEAU DE LA GESTION ECONOMIQUE ET SES REPERCUSSIONS POUR LES TRAVAILLEURS.

MATEJKO, ALEXANDER J.

THE OBSOLESCENCE OF BUREAUCRACY

V. 35, NO 3, 1980, P. 467-493

LE MODELE BUREAUCRATIQUE DEVIENT DE PLUS EN PLUS DESUET ACTUELLEMENT PARCE QU'IL EST TRES PEU ADEQUAT POUR FAIRE FACE AUX DEFIS DU MONDE MODERNE. LA DOCUMENTATION SUR D'AUTRES MODELES DE TRAVAIL COLLECTIF EST MAINTENANT DISPONIBLE. IL Y A AUSSI PLUSIEURS EXPERIENCES PRATIQUES TRES ENCOURAGEANTES. DE MOINS EN MOINS DE GENS CROIENT ENCORE QU'IL N'EXISTE PAS DE SUBSTITUT A LA BUREAUCRATIE.

0108 MORIN, FERNAND

LE NON-INTERESSEMENT DES TRAVAILLEURS A L'ENTREPRISE: ANALYSE DE QUELQUES CAUSES D'ORDRE JURIDIQUE

V. 28, NO 4, 1973, P. 862-871

ANALYSE DES CAUSES D'ORDRE JURIDIQUE QUI EXPLIQUENT L'ABSENCE D'UNE PARTICIPATION ACTIVE ET CONSCIENTE DES TRAVAILLEURS A LA VIE DES ENTREPRISES QUI LES EMBAUCHENT. ANALYSE DES CAUSES QUI ONT ET CONTINUENT D'EMPECHER L'ARRIVEE DE MODIFICATIONS PROGRESSIVES A NOS STRUCTURES D'ENTREPRISES POUR QUE CELLES-CI DEVIENNENT, DE PLUS EN PLUS, L'AFFAIRE DE CEUX QUI LA COMPOSENT.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE (suite)

POUR QU'ELLES DEVIENNENT UNE VERITABLE "AVENTURE" A RESPONSABILITE COLLECTIVE.

0109 THRASHER, CRAIG L.

CORPORATE TEAM TRAINING: A MORE RATIONAL ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT METHOD

V. 27, NO 4, 1972, P. 655-662

SOLUTION AUX PROBLEMES SOULEVES PAR L'INCAPACITE DES ORGANISATIONS DE PRENDRE DE BONNES DECISIONS AU MOMENT OU IL LE FAUT. ETUDE D'UNE METHODE DE FORMATION EN EQUIPE, ANALOGUE A CELLE UTILISEE PAR L'ARMEE, LA MARINE ET L'AVIATION AMERICAINE, COMME SOLUTION A CES PROBLEMES. COMMENT CETTE METHODE PEUT FORMER DES INDIVIDUS COMPETENTS A L'ESPRIT CREATEUR A L'INTERIEUR D'UNE ORGANISATION EFFICACE ET RESPONSABLE QUI NE FAUSSERA PAS LA CROISSANCE INDIVIDUELLE PAR SA BUREAUCRATIE.

0110 BELANGER, LAURENT

LES STRATEGIES DU DEVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

V. 27, NO 4, 1972, P. 633-654

MISE EN ORDRE DES CONNAISSANCES ACCUMULEES AU COURS DE LA DERNIERE DECADE DANS LE DOMAINE DU DEVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL. DISTINCTION ENTRE APPROCHE GLOBALE ET STRATEGIE PARTICULIERE. ANALYSE DE CES DERNIERES POUR EN DEGAGER LA NATURE, LES SIMILITUDES ET LES DIFFERENCES. 5 APPROCHES: RECHERCHE-ACTION (LEWIN), CONSULTATION SUR LES PROCESSUS (SCHEIN), TECHNO-STRUCTURALE EN SOCIO-TECHNIQUE (EMERY-TRIST), APPROCHE RELATIONNELLE (LORSH-LAWRENCE), LA SOCIO-ANALYSE (JAOQUES), L'ORIENTATION NON-DIRECTIVE (ROGERS); NATURE, ANTECEDENTS THEORIQUES, NIVEAU D'INTERVENTION ET OBJECTIFS DE CHACUNE D'ELLE.

0111 RAINVILLE, JEAN MARIE

TECHNOLOGIE, STRUCTURE ADMINISTRATIVE ET MODE D'ADAPTATION DES INDIVIDUS A L'ORGANISATION

V. 28, NO 2, 1973, P. 241-266

CRITIQUE DE L'HYPOTHESE QUI CONSISTE A SOUTENIR QUE LA TECHNOLOGIE EXERCE UNE INFLUENCE DETERMINANTE SUR LES STRUCTURES ADMINISTRATIVES ET LES MODES D'ADAPTATION DES INDIVIDUS A L'ORGANISATION. LES STRUCTURES ADMINISTRATIVES DES ORGANISATIONS DEPENDENT NON PAS EXCLUSIVEMENT DE LA TECHNOLOGIE MAIS DE FACTEURS QUI RELEVANT D'UNE POSSIBILITE DE CHOIX DE LA PART DE L'INDIVIDU. SPECIFICATION DE CE POINT DE VUE EN MONTRANT COMMENT LE MODE D'ADAPTATION DES INDIVIDUS A L'ORGANISATION POSE LE PROBLEME DES RELATIONS DE POUVOIR AU SEIN DES ORGANISATIONS.

0112 SARTIN, PIERRETTE

LES HORAIRES FLEXIBLES

V. 29, NO 2, 1974, P. 343-365

LES HORAIRES FLEXIBLES: AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR ET POUR LES EMPLOYES; MODALITES D'APPLICATION; REACTIONS DES CADRES ET DES SYNDICATS A CETTE FORME D'AMENAGEMENT DU TEMPS DU TRAVAIL; COMMENT INTRO-

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE (suite)

DIUIRE UN SYSTEME D'HORAIRE VARIABLES. LIMITE DU SYSTEME.

0113 JAIN, HARISH C

ORGANIZATIONAL COMMUNICATION: A CASE STUDY OF A LARGE URBAN HOSPITAL
V. 31, NO 4, 1976, P. 588-608

LES COMMUNICATIONS A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE: L'EXEMPLE D'UN GRAND HOPITAL URBAIN L'EXERCICE DE L'AUTORITE EST PARTAGE ENTRE LE BUREAU DE DIRECTION, LE CORPS MEDICAL ET L'ADMINISTRATION. ADMINISTRATION D'UN QUESTIONNAIRE DANS UN HOPITAL SUR LES ELEMENTS SUIVANTS: INFORMATION DESCENDANTE, INFORMATION ASCENDANTE, SOURCES D'INFORMATION, QUALITE DE L'INFORMATION, CANAUX DE COMMUNICATION, RAPPORTS DE COMMUNICATION, APPRECIATION DES RESULTATS DE L'INSTITUTION, CONTRAINTES PHYSIQUES PERTURBANT LES COMMUNICATIONS, ET PERCEPTION DE LEURS ROLES. L'INSTITUTION FAIT UN EFFORT POUR ASSURER L'INFORMATION MAIS NE SE PREOCCUPE PAS SUFFISAMMENT DU ROLE DES EMPLOYES. TEMOIGNAGES D'INFIRMIERES - 17 TABLEAUX.

0114 HOWARD, J. W.

MANAGEMENT SCIENCE: HOW GOES ITS PHILOSOPHY?

V. 30, NO 2, 1975, P. 241-252

ANALYSE DE LA LEGITIMITE DU MANAGEMENT COMME UNE SCIENCE. ETABLISSEMENT DES DIFFICULTES DU DEVELOPPEMENT DU MANAGEMENT COMME UNE SCIENCE. RAPPORT ENTRE LA PHILOSOPHIE ET LA SCIENCE DIRECTORIALE. ETUDE DE L'INFLUENCE DE LA PENSEE PHILOSOPHIQUE ANCIENNE. ANALYSE DE L'EMPIRISME ET DU DECLASSEMENT PROFESSIONNEL DE LA DIALECTIQUE. ETUDE DE LA CORRESPONDANCE ET DE LA COHERENCE DES THEORIES DE LA VERITE ET ANALYSE DU CONTRE-POIDS A LA CONFIANCE ILLEGITIME DE L'EMPIRISME - BIBLIOGRAPHIE.

0115 THERIAULT, ROLAND D. DYER, LEE D

CRITERES D'AUGMENTATION DE SALAIRE CHEZ LES CADRES CANADIENS-FRANCAIS, CANADIENS-ANGLAIS ET AMERICAINS

V. 32, NO 1, 1977, P. 18-34

ENQUETE AUPRES DE TROIS GROUPES DE CADRES CULTURELLEMENT DIFFERENTS SUR LEURS PERCEPTIONS DE CE QUE DEVRAIENT ETRE LES CRITERES DE DETERMINATION DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE. LE FACTEUR LE PLUS IMPORTANT SELON LES TROIS GROUPES: LE RENDEMENT, LA NATURE DU TRAVAIL, L'EFFORT, LE COUT DE LA VIE, LA SCOLARITE ET L'EXPERIENCE SONT DES CRITERES QUI VARIENT SENSIBLEMENT D'UN GROUPE A L'AUTRE - 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0116 SWIMMER, DAVID

WAGES AND ESTABLISHMENT SIZE

V. 33, NO 4, 1978, P. 611-620

LES EFFETS DIRECTS DE LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT SUR LES TAUX DE REMUNERATION A PARTIR DE 5 ETUDES SUR LE SUJET (SYLVIA OSTRY, ALBERT REES ET GEORGE P. SCHULTZ, VLADIMIR STOIKOV, RICHARD LESTER, WILLIAM R. BAILEY ET ALBERT E. SCHWENK), DETERMINATION DES POINTS FORTS ET DES POINTS FAIBLES

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE (suite)

DE LEUR METHODE ET ETABLISSEMENT D'UNE NOUVELLE SERIE DE CONDITIONS QUI PERMETTRAIENT D'ANALYSER LE PROBLEME. LES RESULTATS DE L'ANALYSE: LA TAILLE DE L'ENTREPRISE N'EST PAS UN DETERMINANT DE LA REMUNERATION - 2 TABLEAUX.

0117 LANDRY, MAURICE

FORMATION ET RESOLUTION DE PROBLEMES EN GROUPE DANS UN MILIEU ORGANISATIONNEL: UN SCHEMA D'OBSERVATION ET D'ANALYSE

V. 33, NO 4, 1978, P. 591-610

LE PROCESSUS DE FORMATION ET DE RESOLUTION DE PROBLEMES EN GROUPE DANS UN MILIEU ORGANISATIONNEL ET LE ROLE DE LA PHASE "IDENTIFICATION" DE CE PROCESSUS. L'EXPOSE DU POINT DE VUE DE L'AUTEUR A PARTIR DE LA LITTERATURE: 1) L'HOMME COMME INTERPRETE DE LA REALITE. 2) LE MILIEU ORGANISATIONNEL: SOURCE INEVITABLE DE PROBLEMES. 3) LE PROCESSUS DE RESOLUTION DE PROBLEMES EN GROUPE. 4) ANALYSE DES DIFFERENTES PHASES DU PROCESSUS DE RESOLUTION. 5) FORMATION ET RESOLUTION DE PROBLEMES EN GROUPE ET CERTAINES TACTIQUES DE NEGOCIATION - 1 TABLEAU, 1 GRAPHIQUE, BIBLIOGRAPHIE.

0118 GOSSSELIN, ROGER

POUR QUI, POUR QUOI LES ORGANISATIONS EXISTENT-ELLES?

V. 29, NO 4, 1974, P. 726-748

INVENTAIRE DES POSITIONS PRISES PAR DE NOMBREUX AUTEURS SUR LA NATURE DES BUTS POURSUIVIS PAR LES ORGANISATIONS ET SUR LE PROCESSUS SUIVI DANS LA FORMULATION DE CES BUTS. APPORT CONTRIBUE PAR LA SOCIOLOGIE, LA PSYCHOLOGIE SOCIALE, LA PSYCHOLOGIE, LES SCIENCES POLITIQUES ET L'ECONOMIQUE. LES ORGANISATIONS VUES COMME UN INSTRUMENT POUR REALISER UNE OU PLUSIEURS FINS, COMME UN SYSTEME DE MESURES INCITATIVES ET COMME UN PARTAGE ARBITRAIRE D'INTERETS - 2 GRAPHIQUES, 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

0119 WARNER, MALCOLM PECCEI, RICCARDO

TOWARDS "PARTICIPATIVE" MULTINATIONALS

V. 32, NO 2, 1977, P. 172-183

LE COMPORTEMENT D'UNE SOCIETE MULTINATIONALE EN PAYS ETRANGER VIS-A-VIS LES LEGISLATIONS DU TRAVAIL DE CE PAYS. SES MOYENS DE PRESSION: LOBBYING POLITIQUE, PRESSIONS SUR L'OPINION PUBLIQUE, CHAMBRES DE COMMERCE, ETC... ELLE TEND A S'ASSURER LE MEILLEUR CONTROLE SUR LES DECISIONS FINANCIERES ET A CONTROLER LE PROCESSUS DE SELECTION DU PERSONNEL. L'INFLUENCE DU MOUVEMENT SYNDICAL SUR LES POLITIQUES DECISIONNELLES DES MULTINATIONALES - REFERENCES.

0120 LEDUC, GERARD BEAULIEU, JEAN CLAUDE

LES HORAIRE VARIABLES: QUELQUES EXPERIENCES VECUES

29E CONGRES, 1974, P. 109-135

QUELQUES EXPERIENCES VECUES EN MATIERE D'IMPLANTATION D'HORAIRE VARIABLES. 1) LA DIRECTION DU PERSONNEL DU MINISTERE FEDE-

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE (suite)

RAL DE LA CONSOMMATION ET DES CORPORATIONS: A) LE CADRE DU PROJET, B) SA MISE EN APPLICATION, C) L'EVALUATION DE LA PRODUCTION, DE LA QUALITE DES SERVICES ET DU MORAL DES EMPLOYES, D) L'ENREGISTREMENT DU TEMPS, E) L'ESSAI EFFECTUE AU BUREAU DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE. 2) L'ASSURANCE-VIE DES JARDINS: A) LES EXPERIENCES EFFECTUEES AVANT 1972, B) L'EVALUATION D'UNE IMPLANTATION EVENTUELLE DE L'HORAIRE FLEXIBLE, C) LES OBJECTIONS FORMULEES PAR LES EMPLOYES ET LES REPONSES DE LA DIRECTION, D) L'EVALUATION DE L'EXPERIENCE PAR LES EMPLOYES ET LA COMPAGNIE, E) LES CONCLUSIONS DE L'EXPERIENCE - 4 TABLEAUX.

- 0121** PROULX, PIERRE PAUL RONDEAU, MARIO
COMMENT ETABLIR DES COMPARAISONS DE LA REMUNERATION ENTRE LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE

V. 35, NO 2, 1980, P. 202-209

APRES AVOIR PRESENTE LE CONTENU ET LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT D'UN COMITE TECHNIQUE SUR LES METHODES D'ENQUETES DU BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION (1978), ON EXPLORE UNE NOUVELLE APPROCHE DE TRAVAIL CONCERNANT LA COMPARABILITE DE LA REMUNERATION ENTRE LES SECTEURS PUBLIC ET PARA-PUBLIC ET LE SECTEUR PRIVE.

- 0122** SOLASSE, BERNARD
QUELLE PARTICIPATION?

32E CONGRES, 1977, P. 9-23

LA NOTION DE PARTICIPATION EN TANT QUE VALEUR ET EN TANT QUE NORME. LES DIFFERENTES FORMES DE LA PARTICIPATION, LES NIVEAUX D'APPLICATION ET LES ENJEUX EN CAUSE. LA DYNAMIQUE DE QUELQUES EXPERIENCES: A) AU NIVEAU DE L'ATELIER OU DE L'EQUIPE DE PRODUCTION, B) AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, NOTAMMENT EN EUROPE, C) AU NIVEAU POLITIQUE.

- 0123** DERBER, MILTON
COLLECTIVE BARGAINING, MUTUALITY, AND WORKERS PARTICIPATION IN MANAGEMENT. AN INTERNATIONAL ANALYSIS

V. 35, NO 2, 1980, P. 187-201

DEPUIS LA FIN DE LA DEUXIEME GUERRE MONDIALE, LES EFFORTS POUR DEVELOPPER LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA GESTION ONT SUIVI 2 VOIES: L'UNE, DONT LA NEGOCIATION COLLECTIVE EST UN EXEMPLE, IMPLIQUE L'ANTAGONISME; L'AUTRE, REPRESENTEE PAR LES GROUPES DE TRAVAIL AUTONOMES, LA COOPERATION DES PRODUCTEURS ET, DANS CERTAINES LIMITES, LA COGESTION EST DE NATURE MUTUALISTE OU CONSENSUELLE. LES EXPERIENCES REALISEES AUX ETATS-UNIS, EN GRANDE-BRETAGNE, EN YUGOSLAVIE, EN ISRAEL, EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE, EN SUEDE, AU JAPON, IL EN RESSORT QUE LES ATTITUDES DES AGENTS IMPLIQUES N'ONT PAS CONTRIBUE A UN CONSENSUS AU NIVEAU DE LA Pensee EN RELATIONS INDUSTRIELLES.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE (suite)

- 0124** COTE, ANDRE C.

LES INCIDENCES JURIDIQUES DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYES A LA GESTION DE L'ENTREPRISE

32E CONGRES, 1977, P. 93-104

L'INSERTION DE LA PARTICIPATION DANS LE CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS DU TRAVAIL. L'INSUFFISANCE DES STRUCTURES ACTUELLES AU NIVEAU DE LA REPRESENTATION DES SALARIES, LE CHEVAUCHEMENT JURIDICTIONNEL EN MATIERE D'INCORPORATION, LES STATUTS D'EMPLOYE ET D'ACTIONNAIRE DANS LE CONTEXTE CORPORATIF, LES AMENDEMENTS NECESSAIRES AFIN DE PERMETTRE LA REPRESENTATION DES EMPLOYES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION, LA PARTICULARITE DU SECTEUR PUBLIC.

- 0125** TESSIER, BERNARD M.

LA SEMAINE COMPRIMEE DE TRAVAIL: PROGRES OU ANACHRONISME

29E CONGRES, 1974, P. 137-169

LA DEFINITION ET LA DESCRIPTION DU PHENOMENE DE LA SEMAINE COMPRIMEE DE TRAVAIL, LES GAINS SYNDICAUX EN MATIERE DE REDUCTION D'HEURES DE TRAVAIL AU CANADA, LES LOIS FEDERALES ET PROVINCIALES SUR CETTE QUESTION, LA SITUATION DE LA SEMAINE COMPRIMEE AU QUEBEC, LES CONSEQUENCES RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE ET LES INCITATIONS DES EMPLOYEURS A PROCEDER AU REAMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL, L'ATTITUDE DES TRAVAILLEURS FACE A LA SEMAINE COMPRIMEE ET LE FAIBLE NIVEAU DE LEUR PARTICIPATION, LES CONSEQUENCES SOCIOLOGIQUES POUR L'EMPLOYE AU TRAVAIL ET HORS-TRAVAIL.

- 0126** BELANGER, LAURENT

LES FORMES D'AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

29E CONGRES, 1974, P. 23-43

LES CHANGEMENTS DANS LA CONCEPTION DU TEMPS-TRAVAIL, LE MECONTENTEMENT A L'ENDROIT DES ELEMENTS INTRINSEQUES ET EXTRINSEQUES A LA TACHE, LES FORMES D'AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL: A) LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, B) L'ETALEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL ET L'EXEMPLE DES HORAIRES VARIABLES ET DE LA SEMAINE COMPRIMEE, LES VARIABLES PRESIDANT AUX DECISIONS RELATIVES A L'IMPLANTATION DE L'HORAIRE VARIABLE ET DE LA SEMAINE COMPRIMEE, DANS UNE PERSPECTIVE D'HUMANISATION DE LA VIE DE TRAVAIL - 2 TABLEAUX.

- 0127** BOIVIN, JEAN SEXTON, JEAN
INTRODUCTION

29E CONGRES, 1974, P. 13-21

TEXTE D'INTRODUCTION AU 29E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL DONT LE THEME ETAIT "L'AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL: L'HORAIRE VARIABLE ET LA SEMAINE COMPRIMEE".

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE

(suite)

0128 BOUCHER, MARIE CLAIRE*L'HORAIRE VARIABLE DE TRAVAIL: ANARCHIE OU DESORDRE ORGANISE*

29E CONGRES, 1974, P. 45-82

L'INITIATIVE ALLEMANDE EN MATIERE D'HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE: LA PLACE DE L'HORAIRE VARIABLE DANS UNE ENTREPRISE MODERNE: A) LA MONOTONIE DU TRAVAIL, B) LA REFORME DE L'ENTREPRISE, C) UNE CERTAINE PHILOSOPHIE DE GESTION, LES AVANTAGES DE L'HORAIRE VARIABLE ET SES INCONVENIENTS POUR L'EMPLOYE, L'EMPLOYEUR ET LA COLLECTIVITE, LES SECUTEURS ET TYPES D'EMPLOIS SE CONCILIANT PLUS FACILEMENT AVEC L'HORAIRE VARIABLE, LES CONSIDERATIONS LEGALES, L'ENREGISTREMENT ET LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL, SON APPLICATION AUX CADRES.

0129 MIREAULT, REAL BEAUDRY, JEAN

HARGUINDEGUY, JEAN LOUIS LEVAC, L. P.

REACTIONS GOUVERNEMENTALES ET SYNDICALES

29E CONGRES, 1974, P. 227-266

LES REACTIONS GOUVERNEMENTALES ET SYNDICALES AU SUJET DE LA SEMAINE COMPRIEMEE ET DES HORAIRES FLEXIBLES. 1) LES ATTITUDES POSSIBLES DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE SUR CES QUESTIONS; LES AVANTAGES ET INCONVENIENTS QUI EN DECOULERAIENT POUR LES EMPLOYES ET LES EMPLOYEURS; LA TENTATION DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC D'ASSUMER LE LEADERSHIP ET SA POSITION OFFICIELLE. 2) LA POLITIQUE DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA: SA PREFERENCE POUR LA SOUPLESSE DES HORAIRES ET SON OPPOSITION A LA SEMAINE COMPRIEMEE. 3) L'ACCUEIL FAVORABLE DU SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX DU QUEBEC A L'ENDROIT DES HORAIRES SOUPLES, LES AVANTAGES QU'ILS PRESENTENT ET LE COMPORTEMENT DE L'EMPLOYEUR. 4) LES RESERVES DU CONSEIL DU TRESOR DU CANADA AU SUJET DE LA SEMAINE COMPRIEMEE ET LES ELEMENTS POSITIFS DES HEURES VARIABLES ET DES HEURES DECALEES.

0130 X X X

ANNEXES

29E CONGRES, 1974, P. 309-330

I) LA TERMINOLOGIE ET LA TECHNIQUE DE L'HORAIRE VARIABLE: A) LES TYPES D'HEURES, B) LES HORAIRES, C) LES TEMPS DE PRESENCE. II) L'ENREGISTREMENT DU TEMPS PAR LA METHODE DU TOTALISATEUR: A) LA DESCRIPTION DE L'APPAREIL, B) LES AVANTAGES ET INCONVENIENTS, C) LE COUT DE L'EQUIPEMENT HENGSTLER. III) LE MEMOIRE DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA A LA COMMISSION D'ENQUETE SUR LA MODIFICATION OU LA COMPRESSION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL: A) LE MANDAT DE LA COMMISSION, B) LA POSITION DU CONGRES ET LES RESERVES FORMULEES AU SUJET DE LA COMPRESSION, C) LA FATIGUE, D) LES LOISIRS, E) LA STRATEGIE DU CONGRES, F) LE CHOMAGE, G) LE REJET DE LA SEMAINE COMPRIEMEE.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE

(suite)

0131 X X X

BIBLIOGRAPHIE

29E CONGRES, 1974, P. 285-308

BIBLIOGRAPHIE DES LIVRES ET DES ARTICLES DE REVUE PORTANT SUR LA SEMAINE DE TRAVAIL ET LES HORAIRES DE TRAVAIL.

0132 DEAMEN, PAUL MERRILL, JEAN*LA SEMAINE COMPRIEMEE: QUELQUES EXPERIENCES VECUES*

29E CONGRES, 1974, P. 209-226

QUELQUES EXPERIENCES DANS L'IMPLANTATION DE LA SEMAINE COMPRIEMEE DE TRAVAIL. L'USINE PETROCHIMIQUE DE GULF CANADA A VARENNES: A) LA PERIODE PRECEDANT L'IMPLANTATION, B) LE FONCTIONNEMENT DU SYSTEME ET LES DETAILS PARTICULIERS, C) LA REACTION DES EMPLOYES APRES LA PERIODE D'ESSAI, D) LES AVANTAGES ET INCONVENIENTS DE LA SEMAINE COMPRIEMEE. LA COMPAGNIE RONALDS FEDERATED: A) LES CONSIDERATIONS RELATIVES A LA JURIDICTION PROFESSIONNELLE, B) LES PREJUGES FAVORABLES DES EMPLOYES A L'ENDROIT DE LA SEMAINE COMPRIEMEE, C) LES RESULTATS DE L'EXPERIENCE - 1 TABLEAU.

0133 HOGUE, JEAN PIERRE*L'HORAIRE VARIABLE: QUELQUES CONSEQUENCES*

29E CONGRES, 1974, P. 83-107

LE RAPPEL DE L'EXPERIENCE D'HORAIRE VARIABLE EFFECTUEE CHEZ BOLKOW-MESSERSCHMIDT AG DE MUNICH, LES AVANTAGES ET INCONVENIENTS GENERALEMENT MIS EN EVIDENCE PAR LES ETUDES AYANT PORTE SUR LE SUJET, L'ABSENCE DE PREOCCUPATION SUR LA NOTION DU TRAVAIL EN LUI-MEME, LES REFLEXIONS INSPIREES DE LA CONFERENCE DE ME PHIL CUTLER SUR LA DIMINUTION DU TRAVAIL, LES IMPLICATIONS PSYCHOLOGIQUES DE L'HORAIRE VARIABLE ET L'UTILISATION DE CETTE TECHNIQUE AUX FINS D'INTERESSER LES GENS A LEUR TRAVAIL, LA PREDICTION DES RESULTATS QUANT AUX TENTATIVES D'IMPLANTATION DES HORAIRES FLEXIBLES.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE - CANADA

0134 MOORE, LARRY F. DALY, WILLIAM G.*OCCUPATIONAL CHARACTERISTICS OF LEADING CANADIAN BUSINESS EXECUTIVES*

V. 28, NO 1, 1973, P. 110-124

RESULTATS D'UNE ENQUETE PAR QUESTIONNAIRES DESTINEE A CONNAITRE LE LIEU D'ORIGINE, LE MILIEU SOCIAL, LA FORMATION ET LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE DE RENOM AU CANADA, PRINCIPAUX RESULTATS: UN NOMBRE TROP ELEVE DE POSTES DE COMMANDE DETENUS PAR DES DIRIGEANTS ORIGINAIRES DES ETATS-UNIS; UN FORT POURCENTAGE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE ETAIENT NATIFS DE LA VILLE, AVAIENT UNE EDUCATION AVANCEE ET AVAIENT COMMENCE LEUR CARRIERE COMME COLS BLANCS - 7 TABLEAUX.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE**- CANADA (suite)**

- 0135** MCCAFFREY, GORDON
INDUSTRIAL DEMOCRACY
 V. 27, NO 3, 1972, P. 307-333

ROLE DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE DANS LE CONTEXTE CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL. ANALYSE DES EXPERIENCES TENTÉES EN D'AUTRES PAYS, FACE A LA REVENDICATION DE DIVERSES FORMES DE PARTICIPATION A LA GESTION, EN SE DEMANDANT SI LES ENTENTES PARTICULIERES S'Y RAPPORTANT, ACCORDENT UN VÉRITABLE POUVOIR DE DECISION ET SI LES TRAVAILLEURS DU RANG SONT INTEGRÉS AU PROCESSUS SELON UNE FORMULE VÉRITABLEMENT DEMOCRATIQUE. BIBLIOGRAPHIE SUR LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE**- EUROPE**

- BOHR, KLAUS
UNE EXPERIENCE EUROPEENNE DE PARTICIPATION: LA COGESTION ALLEMANDE
 32E CONGRES, 1977, P. 25-35

L'HISTORIQUE DE LA PHILOSOPHIE DE LA COGESTION EN ALLEMAGNE. LA STRUCTURE DES SYNDICATS, LA PROCEDURE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES ET LA STRUCTURE DES ENTREPRISES. LE PRINCIPE DE LA COGESTION PARITAIRE. LES REFORMES APORTEES PAR LA LOI MODIFIEE SUR L'ORGANISATION DES ENTREPRISES DE 1972 ET LES TROIS FORMULES DE LA COGESTION.

- COX, ROBERT
LA PARTICIPATION: CONSIDERATIONS SUR LA SIGNIFICATION DES EXPERIENCES EUROPEENNES
 32E CONGRES, 1977, P. 37-51

LES EXPERIENCES EUROPEENNES DE LA PARTICIPATION OUVRIERE. LA VOIE CORPORATISTE, SES CARACTERISTIQUES, LES ETAPES DE SON EVOLUTION ET L'ENTRAINEMENT DU MODELE ALLEMAND. LA VOIE VERS L'AUTOGESTION, SES ASPECTS FONDAMENTAUX ET L'EXEMPLE YOUGOSLAVE. LA LUTTE POUR LA MAITRISE DU PROCESSUS DE PRODUCTION ET LES PROBLEMES ENGENDRES PAR L'INTERNATIONALISATION DE LA PRODUCTION. LES PERSPECTIVES FUTURES AU NIVEAU DES CHANCES DE REALISATION DES DEUX VOIES DE LA PARTICIPATION.

- 0136** DELAMOTTE, YVES
LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE ET DU TRAVAIL DANS LES SOCIETES INDUSTRIALISEES
 V. 35, NO 1, 1980, P. 65-75

LA NATURE, L'ORIGINE, LA FRAGILITE ET LA PORTEE DES DIVERSES EXPERIENCES EUROPEENNES DE MODIFICATION DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL AINSI QUE LE CONTEXTE DANS LEQUEL CES INITIATIVES SE SONT DEVELOPPEES. ELLES PRESAGENT DES CHANGEMENTS SANS QUE L'ON PUISSE LES PREVOIR AVEC PRECISIONS. LES RAISONS POUR LESQUELLES CES EXPERIENCES SE HEURTENT A DES OBSTACLES. BIENTOT CERTAINES FORMES DE TRAVAIL NE SERONT PLUS ADMISES.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE**- FRANCE**

- 0137** CHALENDAR, JACQUES DE
PRENDRE LE TEMPS DE VIVRE
 29E CONGRES, 1974, P. 267-284

LE SENTIMENT DES EMPLOYEURS, DES SALAIRES ET DES SYNDICATS SUR LA QUESTION DE L'HORAIRE LIBRE ET DE LA SEMAINE COMPRIMEE EN FRANCE. LA DEFINITION DU CONCEPT D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL. LES PROBLEMES SOCIAUX POSES PAR CET AMENAGEMENT. LE BESOIN DE LIBERTE EPROUVE PAR LES TRAVAILLEURS. LA PERSPECTIVE DE LA SEMAINE SOUPLE OU MEME DE L'ANNEE SOUPLE EN OPPOSITION AVEC LA CONCEPTION TRADITIONNELLE DE L'EXISTENCE.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE**- ISRAEL**

- 0138** BEN-PORAT, A.
THE LATENT FUNCTION OF THE PRODUCTION COUNCIL
 V. 35, NO 3, 1980, P. 447-466

ANALYSE FONCTIONNELLE DU CONSEIL DE PRODUCTION DANS L'INDUSTRIE ISRAELIENNE: 1) SA FONCTION EXPLICITE ET REGLEMENTAIRE, SON EXISTENCE ET SON EXPLICATION; 2) LE CONCEPT DE FONCTION LATENTE, QUI AIDE A EXPLIQUER COMMENT UNE ORGANISATION S'ELOIGNE DES BUTS DEFINIS DANS SES STATUTS; DANS LE CAS DU CONSEIL, CE CONCEPT AIDE A COMPRENDRE SON ROLE DANS LE CONTEXTE DE L'INDUSTRIE ISRAELIENNE - 1 SCHEMA, 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE**- QUEBEC**

- 0139** BRUNELLE, JEAN
INFORMATIONS - ELEMENTS D'UNE STRATEGIE DE L'ENTREPRISE / ELEMENTS OF A STRATEGY FOR BUSINESS
 V. 26, NO 4, 1971, P. 970-1011

DOCUMENT PREPARE PAR LES MEMBRES DU CENTRE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE ET QUI S'ADRESSE AUX HOMMES D'AFFAIRES QUI CONSIDERENT UNE PRESENCE PLUS VIGILANTE ET PLUS ACTIVE DE L'ENTREPRISE COMME UNE CONDITION INDISPENSABLE A L'ORIENTATION PACIFIQUE DE LA SOCIETE. LE DOCUMENT FAIT LE BILAN DE LA SITUATION ACTUELLE ET PROPOSE UN PROGRAMME D'ACTION PORTANT SUR UNE REFORME DE L'ENTREPRISE ET SUSCEPTIBLE D'ACCELERER L'INTEGRATION DE L'ENTREPRISE DANS LE MILIEU ECONOMIQUE ET CULTUREL.

- 0140** ALLAIRE, YVAN TOULOUSE, JEAN MARIE
PROFIL PSYCHOLOGIQUE DES ETUDIANTS CANADIENS-FRANCAIS AU M.B.A.: CONSEQUENCES POUR UNE POLITIQUE DE SELECTION
 V. 28, NO 3, 1973, P. 476-496

RESULTATS D'UNE ETUDE DU PROFIL PSYCHOLOGIQUE D'ETUDIANTS CANADIENS-FRANCAIS INSCRITS DANS LES PROGRAMMES DE MAITRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES (M.B.A.). L'OBJECTIF DE L'ETUDE EST DE COMPARER LE PROFIL DE CES ETUDIANTS AUX PROFILS DE L'ENTREPRENEUR ET DU "MANAGER" SUGGERES PAR LES ETUDES SUR CES DEUX TYPES D'AGENT ECONOMIQUE. ON MONTRE DE PLUS COMMENT CETTE INFORMATION POURRAIT ETRE UTILISEE POUR FORMULER UNE POLITIQUE DE SELECTION

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE - QUEBEC (suite)

DES CANDIDATS A UN PROGRAMME DE M.B.A. - 7 TABLEAUX, 2 GRAPHIQUES, BIBLIOGRAPHIE.

0141 ROUSSEAU, MARCEL

EVOLUTION DE LA CONCEPTION DES OBJECTIFS ORGANISATIONNELS CHEZ QUELQUES GESTIONNAIRES QUEBECOIS

V. 33, NO 1, 1978, P. 3-22

LES GESTIONNAIRES FRANCOPHONES DU QUEBEC DEMONTRENT, SEMBLE-T-IL, UNE EVOLUTION QUANT A LEUR CONCEPTION DES OBJECTIFS DES ORGANISATIONS INDUSTRIELLES. ICI CARACTERISES PAR L'EMPHASE MISE SUR LES ASPECTS HUMAINS DU TRAVAIL, ILS SONT AUJOURD'HUI FORTEMENT CENTRES SUR SES COMPOSANTES ECONOMIQUES TOUT COMME LEURS CONFRERES ANGLOPHONES. LES DEUX GROUPES MARQUENT AUSSI UN EVEIL AUX ASPECTS SOCIAUX DES ORGANISATIONS - 7 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0142 MARION, GERALD LACROIX, R.

LATRAVERSE, SIMON

TAILLE DES ETABLISSEMENTS ET TAUX DE REMUNERATION AU QUEBEC

V. 34, NO 3, 1979, P. 563-575

L'EFFET DE LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS SUR LES TAUX DE REMUNERATION POUR 5551 ETABLISSEMENTS DU QUEBEC: 1) LE MODELE ECONOMIQUE ET STATISTIQUE; 2) LES RELATIONS FORMELLES; 3) MODELE STATISTIQUE; 4) DEFINITION DES STATISTIQUES; 5) LES RESULTATS; 6) CONCLUSION: LES EFFETS SONT IMPORTANTS POUR LES SALAIRES DU SECTEUR DE LA PRODUCTION, MAIS SONT LIMITEES POUR LES COLS BLANCS. L'ETUDE STATISTIQUE A PERMIS DE VERIFIER SI DES ECARTS DE REMUNERATION PERSISTENT APRES NORMALISATION DES TAUX DE SALAIRES POUR LES FACTEURS DE DISPARITES AUTRE QUE LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS - 3 TABLEAUX, 1 GRAPHIQUE, ANNEXE.

0143 CANDAU, PIERRE GUIR, ROGER

AFFINITE ET CLIVAGE ETHNIQUES DANS LA DIRECTION DES GRANDES ENTREPRISES

V. 35, NO 2, 1980, P. 231-250

CETTE RECHERCHE PORTE SUR LES CLIVAGES ETHNIQUES AU SEIN DU GROUPE DE LA HAUTE DIRECTION DES GRANDES ENTREPRISES AYANT LEUR SIEGE SOCIAL AU QUEBEC. DES DIFFERENCES SIGNIFICATIVES DE COMPORTEMENT A L'EGARD DES FRANCOPHONES ONT ETE ENREGISTREES ENTRE FIRMES CANADIENNES FRANCO-PHONES ET ANGLOPHONES ET ENTRE CANADIENNES ET ETRANGERES. CE SOUCI DE CONTROLE EST ENCORE PLUS AFFIRME DANS LES FIRMES POSSEDEES TOTALEMENT PAR DES ETRANGERS.

0144 PLEAU, PAUL FRENETTE, JEAN GUY

QUELQUES EXPERIENCES QUEBECOISES DE PARTICIPATION EN MILIEU HOSPITALIER, EN MILIEU INDUSTRIEL

32E CONGRES, 1977, P. 61-71

1) LA PARTICIPATION EN MILIEU HOSPITALIER: LES COMITES PARITAIRES DE GESTION AU NIVEAU DE LA FORMATION, DE LA SECURITE ET DE LA SANTE, AINSI QUE LEUR INTEGRATION DANS LE PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE. 2) LA PARTICIPATION EN MILIEU INDUSTRIEL: LE CONTEXTE QUEBECOIS DE LA PARTICIPATION DES TRAVAIL-

ORGANISATION ET GESTION DE L'ENTREPRISE - QUEBEC (suite)

LEURS; LE ROLE ET LA CONCEPTION DU TRAVAIL DANS NOTRE SOCIETE; LES EXPERIENCES EN MILIEU INDUSTRIEL DE TRICOFIL, TEMBEC ET CABBANO.

QUESTIONS ÉCONOMIQUES

QUESTIONS ECONOMIQUES

Aoust, Claude D'

LA PENSEE SOCIO-ECONOMIQUE DE GEORGES BRASSENS

V. 29, NO 3, 1974, P. 615-620

PRESENTATION FARFELUE DE QUELQUES LECONS D'ECONOMIQUE DU TRAVAIL A PARTIR DES VERS DU POETE DE LA CHANSON, GEORGES BRASSENS.

COUSINEAU, JEAN MICHEL LACROIX, ROBERT

ACTIVITE ECONOMIQUE, INFLATION ET ACTIVITE DE GREVE

V. 31, NO 3, 1976, P. 341-358

L'EXPLICATION THEORIQUE D'UNE EVENTUELLE RELATION ENTRE L'ACTIVITE ECONOMIQUE, L'INFLATION ET L'ACTIVITE DE GREVE PASSE TOUJOURS PAR L'INCIDENCE DU NIVEAU D'ACTIVITE ECONOMIQUE ET DU TAUX D'INFLATION SUR LE COMPORTEMENT DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS EN NEGOCIATIONS. CEPENDANT, SI NOUS ACCEPTONS LE FAIT QUE LE COMPORTEMENT DE L'ENTREPRISE DANS LES NEGOCIATIONS SALARIALES EST AFFECTE PAR L'ETAT DE LA CONJONCTURE ECONOMIQUE ON PEUT ALORS ABOUTIR A UNE SITUATION D'INDETERMINATION. L'INCIDENCE DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET DE L'INFLATION SUR L'ACTIVITE DE GREVE DEVIENT ALORS UNE QUESTION EMPIRIQUE - BIBLIOGRAPHIE.

0145 BEACH, EARL F.

REZLER ON AUTOMATION AND EMPLOYMENT

V. 28, NO 4, 1973, P. 872-878

ANALYSE DU LIVRE DE JULIUS REZLER, "AUTOMATION AND INDUSTRIAL LABOR", DANS LEQUEL L'AUTEUR COMBLE CERTAINES FAIBLESSES DE LA THEORIE ECONOMIQUE SUR L'EFFET DE L'AUTOMATION SUR L'EMPLOI.

0146 ROBB, A. LESLIE SCARTH, WILLIAM M.

WAGE INFLATION AND THE DISTRIBUTION OF UNEMPLOYMENT

V. 29, NO 2, 1974, P. 332-342

LES RESULTATS DECEVANTS QUE LES RECHERCHEURS ONT OBTENU EN ESSAYANT DE DECOUVRIR DES COURBES DE PHILIPPS STABLES OBLIGENT A EN EXAMINER DE NOUVEAU LES FONDEMENTS THEORIQUES. EN CES DERNIERES ANNEES, ON A CONSIDERE ATTENTIVEMENT LES RELATIONS ENTRE LES TAUX D'INFLATION ET LES TAUX DE CHOMAGE NATIONAUX ET REGIONAUX. LA CONCLUSION EST QU'IL N'EXISTE PAS DE MARCHE DU TRAVAIL "GLOBAL" MAIS QU'IL Y A, A L'INTERIEUR D'UNE ECONOMIE NATIONALE PLUSIEURS MARCHES DU TRAVAIL INTERRELIES.

QUESTIONS ECONOMIQUES (suite)

0147 BEACH, EARL F.

A NAIVE ARGUMENT

V. 29, NO 2, 1974, P. 403-405

CONTROVERSE AU SUJET DE LA THEORIE ECONOMIQUE CONCERNANT LES EFFETS DE L'AUTOMATISATION SUR L'EMPLOI: ANALYSE DE LA NAIVETE DE L'ARGUMENT QUI DIT QUE CHAQUE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE REDUIT LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE PAR UNITE DE PRODUCTION, INCLUANT LA MAIN-D'OEUVRE REQUISE POUR FABRIQUER L'EQUIPEMENT.

0148 MCKEE, ARNOLD F.

LABOUR EARNINGS IDENTITY

V. 28, NO 4, 1973, P. 842-848

CE QUE L'ON POURRAIT APPELER "L'IDENTITE DES GAINS" A POUR BUT D'ETABLIR UN RAPPORT PRECIS ENTRE LA PRODUCTIVITE, LES GAINS, LA PART D'UN FACTEUR, ET UN INDICE DES PRIX. CETTE RELATION PEUT S'ETABLIR POUR N'IMPORTE QUEL FACTEUR, A CONDITION QUE LES TERMES STATISTIQUES SOIENT DEFINIS D'UNE MANIERE CONFORME. ON RETROUVE UN EXEMPLE DES RELATIONS EN QUESTION EN SE SERVANT DES STATISTIQUES DES COMPTES NATIONAUX ET DE LA FORCE OUVRIERE. IL EST MONTRÉ QU'ON NE PEUT PAS NEGLIGER LES CHANGEMENTS DANS LES PARTS DU REVENU NATIONAL QUI REVIENTENT AUX FACTEURS. ON CHERCHE A ETABLIR LES RAPPORTS EXACTS ENTRE LES GAINS, LA PRODUCTIVITE ET LES PRIX.

0149 BEACH, EARL F.

COST OF LIVING ADJUSTMENTS

V. 29, NO 3, 1974, P. 602-605

IMPLICATIONS, EN PERIODE D'INFLATION, DES AJUSTEMENTS DE SALAIRES PROPORTIONNELS AUX CHANGEMENTS DE L'INDICE OFFICIEL DU PRIX A LA CONSOMMATION. IL N'EST PAS NECESSAIRE, POUR MAINTENIR LE REVENU REEL D'UNE FAMILLE A REVENU MOYEN, D'AUGMENTER LES SALAIRES EN PROPORTION DES ACCROISSEMENTS DE L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION.

0150 MARION, GERALD SPENCER, BYRON G.

LABOUR HOARDING AND THE WAGE SHARE: TEST OF A HYPOTHESIS

V. 34, NO 1, 1979, P. 70-85

LA RESERVE DE TRAVAIL ET L'EVOLUTION CYCLIQUE DE LA PART DU TRAVAIL. LES PARTS DISTRIBUTIVES DU REVENU NATIONAL VARIENT SELON LA CONJONCTURE. LA PART DES PROFITS A TENDANCE A SUIVRE LE CYCLE ECONOMIQUE, ALORS QUE CELLE DES SALAIRES SUBIT DES CHANGEMENTS CONTRA-CYCLIQUE. A PARTIR DE LA THEORIE DE LA PRODUCTIVITE MARGINALE DE LA REPARTITION, ON SUGGERE QUE L'EXISTENCE D'UNE RESERVE DE TRAVAIL, ELEVEE EN PERIODE DE BAISSSE ET FAIBLE EN PERIODE DE FORTE CONJONCTURE, DONNERAIT AU RAPPORT EMPLOI SUR LA PRODUCTION EN VOLUME (E/Q) UNE ALLURE CONTRA-CYCLIQUE ET EXPLIQUERAIT LA TENDANCE DE LA PART SALARIALE, A BAISSER LORS DES PERIODES DE REPRISE ECONOMIQUE ET A AUGMENTER LORS D'UN DECLIN DE LA CONJONCTURE. - 3 GRAPHIQUES, 2 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

QUESTIONS ECONOMIQUES (suite)

0151 RAYNAULD, ANDRE

INFLATION ET FISCALITE

V. 30, NO 3, 1975, P. 299-318

ANALYSE DES POLITIQUES DE L'APRES-GUERRE, MONTRANT LA NECESSITE D'AVOIR RECOURS A DE NOUVEAUX INSTRUMENTS DANS UN CONTEXTE OU L'INFLATION APPARAÎT DE PLUS EN PLUS COMME ETANT LA FILLE NATURELLE DE LA CROISSANCE, SA SECONDE NATURE. ANALYSE DES CAUSES DE L'INFLATION. ETUDE DES POLITIQUES MONETAIRES, FISCALES, DE REVENUS. LES POLITIQUES D'APRES-GUERRE, MONETAIRE OU FISCALE NE SEMBLENT ETRE ADAPTEES AU PROBLEME ACTUEL DE L'INFLATION MAIS LA MISE EN OEUVRE DE NOUVELLES TECHNIQUES FERA DE LA POLITIQUE FISCALE LE MOYEN PRIVILEGIE DE LUTTE CONTRE L'INFLATION.

0152 BEACH, EARL F.

STATICS AND DYNAMICS OF INNOVATION

V. 31, NO 4, 1976, P. 676-680

IL EST NORMALEMENT ACQUIS QUE SI LA DEMANDE DE BIENS EST ELASTIQUE LA DIMINUTION DES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE DUE AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES SERA COMPENSEE SUFFISAMMENT POUR GARDER LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI. UNE APPROCHE ALTERNATIVE EST NECESSAIRE POUR MIEUX COMPRENDRE LE PHENOMENE. LA THEORIE DE LA DEMANDE ELASTIQUE EST MUEtte QUAND CETTE DEMANDE EST INELASTIQUE. LA THEORIE DEVRAIT TENIR COMPTE DE LA FONCTION PRODUCTIVE CREANT UN NOUVEL EQUILIBRE DANS L'EMPLOI - BIBLIOGRAPHIE.

0153 BEACH, EARL F.

INDEXATION

V. 32, NO 3, 1977, P. 452-456

CRITIQUE DES MODELES D'ANALYSE ECONOMIQUE DE L'INFLATION. TOUTES LES THEORIES ECONOMIQUES SE FONDENT SUR L'IDEE QU'IL Y A PERTE DE REVENUS NETS SI L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION AUGMENTE PLUS VITE QUE LE TAUX MOYEN DES SALAIRES. ILLUSTRATION DE CETTE ERREUR D'ANALYSE A PARTIR DE L'INDEXATION DES PENSIONS DE VIEillesse - 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

0154 ASCAH, LOUIS INGERMAN, SYDNEY H.

L'INDEXATION: REMEDE A LA MODE

30E CONGRES. 1975, P. 127-152

L'ALIGNEMENT DES PAIEMENTS EN MONNAIE SUR LES NIVEAUX DE PRIX PAR LE BIAIS DE LA NEGOCIATION DE CLAUSES D'INDEXATION. LE RECOURS A L'INDEXATION: A) LA MOTIVATION DES PARTIES. B) LES RISQUES INHERENTS AUX PREVISIONS SUR LA FLUCTUATION DES PRIX. C) LES ENTENTES A COURT TERME. L'HISTORIQUE DE L'INDEXATION DES TAUX DE SALAIRE ET L'INCIDENCE DE LA CONJONCTURE ACTUELLE SUR L'IMPOT DES PARTICULIERS ET L'INDEXATION DES PRESTATIONS DE PENSION. LES DIVERSES METHODES DANS LE CALCUL DES INDICES DES PRIX A LA CONSOMMATION ET LE MAINTIEN DE LA VALEUR REELLE DES SALAIRES. LES PROBLEMES TECHNIQUES QUE POSE L'INDEXATION - 4 TABLEAUX.

QUESTIONS ECONOMIQUES (suite)**0155** DAUBIGNY, JEAN PIERRE*L'ANALYSE MICRO-ECONOMIQUE DE LA HIERARCHIE DES SALAIRES*

V. 34, NO 4, 1979, P. 691-707

LA THEORIE MICRO-ECONOMIQUE DU SALAIRE EST CONFRONTEE A DEUX PROBLEMES DE L'ENTREPRISE: LA REPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE EN GROUPE DE SALAIRES AUXQUELS CORRESPONDENT DES CLASSES DE SALAIRES DIFFERENTS ET L'AMPLEUR DES DISPARITES DE REMUNERATION ENTRE CES CATEGORIES. 1) LA THEORIE DU SALAIRE ET ANALYSE DE SA HIERARCHIE. 2) LIMITES DE L'ANALYSE ECONOMIQUE DE LA HIERARCHIE DES SALAIRES.

0156 SOLASSE, BERNARD DUFOUR, GHISLAIN

DAGENAIS, VINCENT

INFLATION ET CONFLITS SOCIAUX

30E CONGRES, 1975, P. 97-125

LES MANIFESTATIONS ET LES FORMES DES CONFLITS SOCIAUX EN RELATION AVEC L'INFLATION: A) LA QUESTION DU MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT, B) LES DIFFERENCES ENTRE LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE, C) L'EXEMPLE DES AGRICULTEURS, D) L'ACTION DES CITOYENS DEFAVORISES, E) LES CONSTANTES DES CONFLITS DUS A L'INFLATION. LES INTERPRETATIONS IDEOLOGIQUES DE L'INFLATION. LES COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUEBEC SUR: A) LES VICTIMES DE L'INFLATION, B) LA SITUATION DES ENTREPRISES, C) QUELQUES EXEMPLES DE DEMANDES SYNDICALES. LES COMMENTAIRES DE LA CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX SUR: A) LA PLACE DE L'INFLATION DANS LA LUTTE ENTRE LE CAPITAL ET LE TRAVAIL, B) LA MONOPOLISATION, LA HAUSSE DES PROFITS ET L'ACCUMULATION DU CAPITAL.

0157 MAKI, DENNIS R. CHRISTENSEN, SANDRA*THE UNION WAGE EFFECT RE-EXAMINED*

V. 35, NO 2, 1980, P. 210-230

LA RAISON PREMIERE DE CET ARTICLE PROVIENT D'UNE ETUDE D'ASHENFELTER ET DE JOHNSON DANS LAQUELLE ILS ENONCAIENT CE QUI SUIT: 1) LE MODELE SIMPLE D'EQUATION SALARIALE, TYPIQUEMENT UTILISEE POUR MESURER L'EFFET DES SYNDICATS SUR LES SALAIRES, EST INEXACT A CAUSE DE LA PRESENCE DE VARIABLES ENDOGENES PARMI LES VARIABLES EXPLICATIVES. 2) L'EFFET PRESUME DES SYNDICATS SUR LES SALAIRES EST DE PEU D'IMPORTANCE ET SANS SIGNIFICATION QUAND IL EST OBTENU A PARTIR D'UN MODELE D'EQUATION SIMULTANEE PLUS PRECIS. LES RESULTATS DE L'ETUDE CONFIRMENT LA PREMIERE PROPOSITION, MAIS ILS DEMONTRENT LA FAUSSETTE DE LA SECONDE. 4 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0158 HEBERT, GERARD*L'IMPACT DE L'INFLATION SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE*

30E CONGRES, 1975, P. 49-96

L'IMPACT DE L'INFLATION SUR LES CLAUSES DE LA CONVENTION COLLECTIVE: A) LA CLAUSE D'INDEXATION DES SALAIRES ET SA REPARTITION, B) LA CLAUSE DE REOUVERTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, C) LA DUREE DES CONVENTIONS COLLECTIVES. L'EFFET DE L'INFLATION SUR LA NEGOCIATION DES SALAIRES: A) L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION, B) LES MESURES STA-

QUESTIONS ECONOMIQUES (suite)

TISTIQUES DES PRIX ET DES SALAIRES A COURT ET A LONG TERME, C) L'EVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM, D) LES AVANTAGES SOCIAUX. L'EFFET DE L'INFLATION SUR LE PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE: A) LES STRATEGIES, B) L'INDICE DES GREVES. L'EVALUATION DE L'INDEXATION EN TANT QU'INSTRUMENT DE LUTTE CONTRE L'INFLATION - 12 TABLEAUX, 7 GRAPHIQUES.

0159 BELZILE, BERTRAND BOIVIN, JEAN

LAFLAMME, GILLES SEXTON, JEAN

INTRODUCTION

30E CONGRES, 1975, P. 13-23

TEXTE D'INTRODUCTION AU 30E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL DONT LE THEME ETAIT "INFLATION, INDEXATION ET CONFLITS SOCIAUX". LES SUJETS TRAITES: L'INFLUENCE DE L'INFLATION SUR LES REVENDICATIONS SALARIALES, LA SPIRALE SALAIRE-PRIX ET LES SOLUTIONS POSSIBLES A CES PROBLEMES.

QUESTIONS ECONOMIQUES - AMERIQUE DU NORD**0160** MASSON, CLAUDE*L'INFLATION: BIENFAIT POUR CERTAINS, MALAISE POUR D'AUTRES*

30E CONGRES, 1975, P. 29-47

LA DOUBLE DIMENSION DE L'INFLATION ET SON APPARITION RELATIVEMENT RECENTE. LES MULTIPLES CAUSES DE L'INFLATION. SES REPERCUSSIONS SUR LES AGENTS ECONOMIQUES: A) L'INEGALITE DANS LA CAPACITE D'ANTICIPATION, B) L'INDEXATION, C) LES FORMES DE REVENUS, D) LA STRUCTURE DES DEPENSES, E) LES BILANS PRESENTES PAR LES PRINCIPAUX GROUPES D'AGENTS ECONOMIQUES. UNE ETUDE AMERICAINE ILLUSTRANT L'IMPACT DE L'INFLATION SUR LA REPARTITION DES REVENUS ET DES RICHESSES. L'EXPERIENCE CANADIENNE ET SON INCIDENCE SUR LA REPARTITION DES REVENUS ET LA MODIFICATION DE L'ACTIF NET.

QUESTIONS ECONOMIQUES - AMERIQUES**0161** JECCHINIS, CHRIS PHILLIPS, GERALD*A COMPARISON OF WAGE DETERMINATION METHODS IN THE AMERICAS*

V. 31, NO 1, 1976, P. 112-121

LES METHODES DE DETERMINATION DES SALAIRES FONT VARIER LE NIVEAU DE VIE DES TRAVAILLEURS. COMPARAISON DE CES METHODES DIFFERENTES ENTRE LES PAYS INDUSTRIALISES ET CEUX EN VOIE DE DEVELOPPEMENT DANS LES DEUX AMERIQUES. ORGANISMES DE CONTROLE DES SALAIRES. LA DETERMINATION DES SALAIRES PAR VOIE DE NEGOCIATION. LES CONDITIONS SPECIFIQUES A CHAQUE PAYS DANS LA DETERMINATION DES SALAIRES.

QUESTIONS ECONOMIQUES - CANADA

BELZILE, BERTRAND

NOTE SUR LA PROTECTION DES SALAIRES CONTRE L'INFLATION

V. 31, NO 4, 1976, P. 668-676

LE CHOIX D'UNE FORMULE QUI PROTEGE ADEQUATEMENT LES SALAIRES CONTRE L'INFLATION LA COMPOSANTE "COUT DE LA VIE" MENE GENERALEMENT LES OUVRIERS A REVENDIQUER SOIT UNE INDEXATION DU SALAIRE OU UN MONTANT FORFAITAIRE POUR COMPENSER LA PERTE DU

QUESTIONS ECONOMIQUES - CANADA (suite)

POUVOIR D'ACHAT: SI L'INDEXATION DES SALAIRES NE SE FAIT QU'EN FIN DE PERIODE, CETTE FORME DE PROTECTION EST INSUFFISANTE. LES MESURES TRUDEAU COMPRENNENT DES MONTANTS FORFAITAIRES PRESQUE DEUX FOIS TROP ELEVES.

- 0162** NEWTON, KEITH
A COUNTERCYCLICAL TRAINING PROGRAMME FOR CANADA?

V. 26, NO 4, 1971, P. 865-889

LE RÔLE POTENTIEL DE LA POLITIQUE DE LA MAIN-D'OEUVRE EN GENERAL, ET DES PROGRAMMES DE FORMATION DES ADULTES EN PARTICULIER, EN TANT QU'INSTRUMENTS DE STABILISATION ECONOMIQUE. L'INTERET DES PROGRAMMES DE FORMATION ANTICYCLIQUE PAR LES RECHERCHISTES, LES MECANISMES DES PROGRAMMES DE FORMATION VISANT A LA STABILISATION ET LEURS IMPACTS SUR LE CHOMAGE. LES OBJECTIFS DE CES PROGRAMMES ET LEUR VALEUR EN TANT QU'INSTRUMENTS DE STABILISATION. LES POINTS QU'IL FAUT CLARIFIER POUR MESURER L'EFFICACITE DE CES PROGRAMMES - BIBLIOGRAPHIE.

- 0163** RAYNAULD, ANDRE
RELATIONS D'ARBITRAGE ET POLITIQUE ECONOMIQUE

V. 28, NO 1, 1973, P. 1-16

REVUE DES RECHERCHES RECENTES SUR LA RELATION D'ARBITRAGE ENTRE INFLATION ET CHOMAGE. INCERTITUDES QUI ENTOURENT CETTE NOTION ET SON UTILISATION POUR LA PRISE DE DECISION. PRESENTATION DE RESULTATS OBTENUS A PARTIR D'UN MODELE ELABORE PAR LE CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA. LE MODELE "CANDIDE", PLUS COMPLEXE QUE LES TRADITIONNELLES RELATIONS BI-DIMENSIONNELLES D'ARBITRAGE. CONSÉQUENCES POUR LA POLITIQUE ECONOMIQUE DE LA MISE EN QUESTION DE LA STABILITE ET DE L'EXISTENCE MEME DE CETTE RELATION. IMPORTANCE DES POLITIQUES DE GESTION DE LA DEMANDE ET COMPARAISON DES COUTS RESPECTIFS DE L'INFLATION ET DU SOUS-EMPLOI - 4 GRAPHIQUES.

- 0164** ANTON, FRANK R.
THE PRICES AND INCOMES COMMISSION IN RETROSPECT

V. 28, NO 3, 1973, P. 457-475

BILAN RETROSPECTIF DES ACTIVITES DE LA COMMISSION DES PRIX ET DES REVENUS CREEE EN 1969 POUR RESOUDRE LE CONFLIT ENTRE LE MAINTIEN D'UN HAUT NIVEAU D'EMPLOI, LA REDUCTION DE L'INFLATION ET LE DEVELOPPEMENT SOUTENU DE LA CROISSANCE ECONOMIQUE AU CANADA.

- 0165** WAISGLASS, HARRY J.
LABOUR AND MANAGEMENT ADJUSTMENT TO A CHANGING INTERNATIONAL ECONOMIC ENVIRONMENT

V. 29, NO 3, 1974, P. 579-591

CONTEXTE INTERNATIONAL OU LE CANADA S'EFFORCE DE REALISER SES OBJECTIFS SOCIAUX ET ECONOMIQUES. LE CANADA CONNAITRA LA PROSPERITE DANS L'AVENIR, SI EMPLOYEURS ET EMPLOYES SAVENT TIRER PROFIT DES POSSIBILITES NOUVELLES QUI S'OFFRENT DUR LE PLAN DU

QUESTIONS ECONOMIQUES - CANADA (suite)

COMMERCE INTERNATIONAL ET S'ADAPTENT EFFICACEMENT ET EQUITABLEMENT AUX CONDITIONS CHANGEANTES DU MARCHÉ ET DE LA CIRCULATION.

- 0166** SMITH, DOUGLAS A.
THE IMPACT OF INFLATION ON STRIKE ACTIVITY IN CANADA

V. 31, NO 1, 1976, P. 139-145

ANALYSE DE L'IMPACT DE L'INFLATION SUR LES GREVES PAR UNE SERIE DE TEXTES EMPIRIQUES METTANT LA RELATION TAUX D'INFLATION ET GREVES. LES DONNEES EMPIRIQUES SONT BASEES SUR DES VARIABLES D'ORDRE ECONOMIQUE. LES GREVES SONT BASEES SUR LES FLUCTUATIONS DU SYSTEME ECONOMIQUE. UNE TELLE ETUDE PAR CES IMPLICATIONS DEMONSTRER LA DETERMINATION DES ECARTS ET EST UTILE POUR UNE POLITIQUE DE CONTROLE DES GREVES AU CANADA - 1 TABLEAU.

- 0167** MASLOVE, ALLAN M. SWIMMER, GENE
THE COMPENSATION DECISIONS OF THE ANTI-INFLATION BOARD

V. 33, NO 1, 1978, P. 93-111

LES DECISIONS DE LA COMMISSION ANTI-INFLATION PENDANT SA PREMIERE ANNEE D'EXISTENCE. MISE AU POINT D'UN MODELE D'ANALYSE PERMETTANT DE CONNAITRE, D'APRES LES DECISIONS DE LA COMMISSION, QUEL ETAIT LE NOMBRE DE CELLES OU LE TAUX NEGOCIE DEPASSAIT LES NORMES EN PRENANT COMME HYPOTHESE QUE LE PRINCIPAL OBJECTIF DE LA COMMISSION, LORS DE SON ETABLISSEMENT, ETAIT D'ETRE RECONNUE COMME UN INSTRUMENT LEGITIME DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE ANTI-INFLATIONNISTE DANS SON ENSEMBLE. CONFIRMATION DE L'HYPOTHESE PRINCIPALE. VALIDATION PAR LA METHODE DES REGRESSIONS MULTIPLES - 4 TABLEAUX.

- 0168** BELZILE, BERTRAND PROULX, PIERRE PAUL
LES RESTRICTIONS VOLONTAIRES DES PRIX ET DES SALAIRES DU MINISTRE TURNER: DEUX COMMENTAIRES

V. 30, NO 3, 1975, P. 537-547

ETUDE DU DOCUMENT COMPRENANT LES PROPOSITIONS DU MINISTRE TURNER PORTANT SUR DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET DE PRIX. RECHERCHE DES PRINCIPALES RAISONS QUI ONT MOTIVE LE MINISTRE DES FINANCES A PROPOSER UNE POLITIQUE VOLONTAIRE DE REVENUS ANALYSE DU CONTENU DE LA POLITIQUE VOLONTAIRE DE REVENUS, ET DE QUELQUES AUTRES POLITIQUES RECENTES DU MEME GENRE. EVALUATION DU PROGRAMME TURNER QUANT A SON CONTENU ET QUANT A SES CHANCES DE SUCCES.

- 0169** WALSH, WILLIAM D.
THE CANADIAN EXPERIMENT WITH VOLUNTARY INCOMES RESTRAINT, DEGREE OF LABOUR ORGANIZATION AND CYCLICAL SENSITIVITY OF EMPLOYMENT

V. 30, NO 3, 1975, P. 390-407

DANS LES SECTEURS PRIMORDIAUX DE L'INDUSTRIE, LES CHANGEMENTS DANS LE RYTHME DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE EN GENERAL PENDANT LA DECENNIE 1960 N'ONT EU TENDANCE A S'IMMOBILISER UN PEU PLUS FORTEMENT EN MA-

QUESTIONS ECONOMIQUES - CANADA (suite)

TIERE DE CONDITIONS D'EMBAUCHE QUE DANS LES SECTEURS LES PLUS SYNDIQUES DE L'ECONOMIE. SUR CES CONSTATATIONS, REJET DU MONDE SYNDICAL D'UNE POLITIQUE DE CONTROLE VOLONTAIRE DES REVENUS. ETUDE DE L'EFFICACITE D'UNE POLITIQUE DE CONTROLE VOLONTAIRE DES REVENUS. CONCLUSIONS: LE VOLONTARISME NE PEUT JOUER QU'UN ROLE LIMITE DANS LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE EFFICACE DES REVENUS - 2 TABLEAUX.

0170 MONTMARQUETTE, CLAUDE

LE CONTROLE ET LE DECONTROLE DES PRIX ET DES REVENUS: UN COMMENTAIRE

V. 32, NO 4, 1977, P. 628-633

LE CONTEXTE ECONOMIQUE LORS DE L'ADOPTION DES CONTROLES DES PRIX ET DES REVENUS AU CANADA. LA POUSSEE INFLATIONNISTE DES ANNEES 73-75 DUE PRINCIPALEMENT A TROIS CAUSES: PENURIE DES PRODUITS ALIMENTAIRES A TRAVERS LE MONDE, AUGMENTATION DE LA DEMANDE MONDIALE DE MATIERES PREMIERES ET LA HAUSSE DU PRIX DU PETROLE. LES ARGUMENTS CONTRE ET EN FAVEUR DU CONTROLE. LES PROBLEMES ECONOMIQUES QUI SURGIRONT LORS DE LA LEVEE DES CONTROLES.

0171 INGERMAN, SYDNEY H. ROSE-LIZEE, RUTH
THE ESTIMATE OF PRODUCTIVITY GROWTH IN CANADA'S PRICES AND INCOMES POLICY

V. 32, NO 1, 1977, P. 127-133

COMMENTAIRES CRITIQUE SUR LES MESURES DU TAUX DE PRODUCTIVITE UTILISEES DANS LA LOI ANTI-INFLATION. LES MESURES APPROPRIEES POUR CALCULER LE TAUX MOYEN D'AUGMENTATION DE SALAIRE DES TRAVAILLEURS CANADIENS - BIBLIOGRAPHIE.

0172 CASTONGUAY, CLAUDE

LE PROGRAMME CANADIEN DE LUTTE A L'INFLATION

V. 31, NO 4, 1976, P. 522-536

C'EST AU NIVEAU DE L'USINE ET DE LA TABLE DE NEGOCIATION, QUE LA REPARTITION DU GATEAU NATIONAL S'EFFECTUE DANS UNE LARGE MESURE ET QUE L'EQUILIBRE ENTRE EFFICACITE ET SECURITE INTERVIENT. LES MESURES ANTI-INFLATION NE SONT PAS ANTI-TRAVAILLEUR. LES LIGNES DIRECTRICES DE LA COMMISSION ANTI-INFLATION SONT: LE COEFFICIENT DE PROTECTION DE BASE, AUGMENTATION DES REVENUS DES TRAVAILLEURS A UN RYTHME UN PEU PLUS RAPIDE QUE LE RYTHME ANTICIPE D'AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE, UN COEFFICIENT D'EGALISATION DESTINE A PERMETTRE AUX TRAVAILLEURS LAISSES EN PLAN PAR L'INFLATION DE REGAGNER DU TERRAIN.

0173 DONNER, ARTHUR W. LAZAR, FRED
THE CANADIAN INDUSTRIAL STRATEGY: A COMMENT

V. 30, NO 4, 1975, P. 775-781

LES VISEES A LONG TERME DE L'INDUSTRIE CANADIENNE ET L'IMPACT DES PROJETS A COURT TERME DU GOUVERNEMENT: LE ROLE JOUE PAR LE SECTEUR MANUFACTURIER; LES POLITIQUES DU MARCHE INTERNATIONAL ET LEUR EFFET SUR LES PRODUITS MANUFACTURES; L'INDEPENDANCE DU SECTEUR COMMERCIAL ET DE L'INDUSTRIE TERTIAIRE - 1 TABLEAU, 1 SCHEMA.

QUESTIONS ECONOMIQUES - CANADA (suite)

0174 STAUDOHAR, PAUL D.

EFFECTS OF WAGE AND PRICE CONTROLS IN CANADA, 1975-1978

V. 34, NO 4, 1979, P. 674-690

LES CONSEQUENCES DU CONTROLE DES PRIX ET DES SALAIRES AU CANADA DE 1975 A 1978. EVALUATION DE L'EXPERIENCE CANADIENNE. LE PROGRAMME FUT SUJET A DES CRITIQUES ACERBES DE LA PART DES GROUPES D'INTERETS ET IL EUT UN IMPACT NOTABLE SUR LE TAUX DES AUGMENTATIONS DES SALAIRES LEQUEL BAISSE DE 14% A 6% ANNUELLEMENT. LES PRIX TOMBERENT A UN TAUX ANNUEL D'ENVIRON 6% D'AUGMENTATION PENDANT LA PREMIERE ANNEE DU PROGRAMME, MAIS ILS ETAIENT REMONTES A UN TAUX D'ENVIRON 9% A LA LEVEE DES CONTROLES EN 1978. LES EFFETS DU PROGRAMME FURENT BEAUCOUP PLUS MARQUES SUR LES SALAIRES QUE SUR LES PRIX - 5 TABLEAUX.

0175 LEVINE, GILBERT

PUBLIC VS PRIVATE SECTOR COMPENSATION

V. 35, NO 1, 1980, P. 128-136

UNE NOUVELLE FORME DE CONTROLE DES SALAIRES POUR LES EMPLOYES DU SECTEUR PUBLIC PAR LE GOUVERNEMENT FEDERAL: "AVERAGE COMPARABILITY OF TOTAL COMPENSATION" (ACTC). CETTE FORMULE MEASURE LE COUT TOTAL DES SALAIRES ET DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYES DU SECTEUR PUBLIC. CETTE COMPENSATION TOTALE EST COMPAREE AVEC CELLE DU SECTEUR PRIVE POUR CHAQUE EMPLOI COMPARABLE. LES 13 ELEMENTS RETENUS POUR COMPARAISON, LES PROBLEMES DE COMPARAISON RENCONTRES ET LES RAISONS POUR LESQUELLES LES SYNDICATS DES EMPLOYES DU SECTEUR PUBLIC REJETTERENT CETTE FORMULE.

0176 PARIZEAU, JACQUES

LES SOLUTIONS OUBLIEES

30E CONGRES, 1975, P. 153-169

LES PERIODES QUI ONT MARQUE L'EVOLUTION DES HAUSSES DE PRIX. LES MODES D'ACTION DIRECTE SUR LES PRIX ET LES SALAIRES. L'EXPERIENCE CANADIENNE DE 1969: A) LA RECHERCHE D'UNE COLLABORATION ENTRE LE GOUVERNEMENT, LE PATRONAT ET LES SYNDICATS, B) LES ELEMENTS DONT LE GOUVERNEMENT N'AVAIT PAS TENU COMPTE, C) LE CONTROLE SUR LES PROFITS ET LE PLAFONNEMENT DES SALAIRES. LES INSTRUMENTS TOUJOURS DISPONIBLES: A) L'IMPOT SUR L'EXCEDENT DES BENEFICES, B) CELUI SUR LA SPECULATION FONCIERE, LE ROLE DES COMPAGNIES MULTINATIONALES EN TANT QU'AGENT INFLATIONNISTE; LA RESPONSABILITE FEDERALE SUR LES PRIX DES PRODUITS ALIMENTAIRES; LA SURVIVANCE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES.

0177 ASCAH, LOUIS

INFLATION PROTECTION AND THE ANTI-INFLATION REGULATIONS

V. 35, NO 2, 1980, P. 317-320

ON EXAMINE ICI LA PROTECTION CONTRE L'INFLATION ACCORDEE PAR LES REGLEMENTS ANTI-INFLATION. ON SUPPOSE QUE LE TAUX CORRECT POUR LES AUGMENTATIONS DE COMPENSATION REELLE EST DE 2% PAR ANNEE TEL QUE PREVU DANS LES LIGNES DIRECTRICES POUR LE FACTEUR DE PRODUCTIVITE NATIONALE - 2 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

QUESTIONS ECONOMIQUES - ETATS-UNIS**0178** REID, FRANK

THE RESPONSE OF WAGES TO THE REMOVAL OF CONTROLS: THE AMERICAN EXPERIENCE
V. 32, NO 4, 1977, P. 621-627

HISTORIQUE DU PROGRAMME AMERICAIN DE CONTROLE DES PRIX ET DES SALAIRES DE 1971 A 1974. LES ORGANISMES ADMINISTRANT LE PROGRAMME DE LUTTE A L'INFLATION: LA COMMISSION DES PRIX ET LE "PAY BOARD". LES EFFETS DU GEL DES PRIX ET DES SALAIRES. LES CONSEQUENCES DE LA LEVEE DES CONTROLES SUR L'ECONOMIE AMERICAINE - 1 TABLEAU.

QUESTIONS ECONOMIQUES - EUROPE**0179** REBER, GERHARD

INVESTMENT-WAGES: THEORY AND APPLICATION

V. 26, NO 2, 1971, P. 363-398

LES PRINCIPES ET LA MISE EN PRATIQUE DE LA THEORIE DU SALAIRE D'INVESTISSEMENT. LES FONDEMENTS DU SALAIRE D'INVESTISSEMENT. LES PRINCIPES DE L'ECONOMIE SOCIALE DE MARCHE. 1) EST-CE QUE LE PRINCIPE DU SALAIRE D'INVESTISSEMENT EST COMPATIBLE AVEC LA THEORIE DE L'ECONOMIE SOCIALE DU MARCHE? 2) EST-CE QUE LE SALAIRE D'INVESTISSEMENT PEUT ETRE INTEGRE AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES? 3) QUELLE EST SA FORCE COERCITIVE? APPLICATION D'UN PLAN DE SALAIRE D'INVESTISSEMENT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION OUEST-ALLEMANDE - 2 GRAPHIQUES, 7 TABLEAUX.

QUESTIONS ECONOMIQUES - QUEBEC**0180** FORTIN, PIERRE

L'EFFET DU SALAIRE MINIMUM SUR LES PRIX, L'EMPLOI ET LA REPARTITION DES REVENUS: LE CAS DU QUEBEC

V. 34, NO 4, 1979, P. 660-673

OBSERVATIONS STATISTIQUES. LE CADRE D'ANALYSE DE L'ETUDE: 1) MESURE DE L'EFFET PROBABLE DE LA REGLEMENTATION DU SALAIRE MINIMUM SUR LES SALAIRES ET LES PRIX. 2) EVALUATION STATISTIQUE DE L'EFFET DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI. 3) LE REVENU SALARIAL ETANT LE PRODUIT DU TAUX SALARIAL ET DE L'EMPLOI. IDENTIFICATION DE L'EFFET REDISTRIBUTIF DES SALAIRES MINIMUM, AINSI QUE LES BESOINS FAMILIAUX DES TRAVAILLEURS A BAS SALAIRES EN TERMES DE REVENUS. 4) L'INTERACTION ENTRE SALAIRE MINIMUM ET AIDE SOCIALE ET LES SOLUTIONS DE RECHANGE QU'OFFRENT REGIMES DE REVENU FAMILIAL GARANTI ET LES COMPLEMENTES AU REVENU DE TRAVAIL.

0181 SAINT-PIERRE, GUY RODRIGUE, NORBERT

PERREAULT, CHARLES DAGENAIS,

LES PARTENAIRES SOCIAUX FACE A L'INFLATION

30E CONGRES, 1975, P. 199-222

1) LA POSITION DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC SUR LES EFFETS ET LES CAUSES DE L'INFLATION: LES MESURES MISES DE L'AVANT AFIN DE LA REDUIRE. 2) LA CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX ET LES REPERCUSSIONS DE L'INFLATION SUR LE CHOMAGE. 3) LE CONSEIL DU PATRONAT DU QUEBEC: LA PERFORMANCE DES SALAIRES ET DES BENEFICES DES ENTREPRISES A LONG TERME, LES CYCLES DE LA CONJONCTURE ECONOMIQUE ET LES MOYENS DE LUTTER CONTRE LA

QUESTIONS ECONOMIQUES - QUEBEC (suite)

DETERIORATION DU POUVOIR D'ACHAT. 4) L'UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES: L'INFLATION DE L'ALIMENTATION ET LES MESURES FEDERALES DESTINEES A LA LIMITER, L'INDEXATION DU PRIX DES PRODUITS AGRICOLES - 1 TABLEAU.

RELATIONS INDUSTRIELLES**RELATIONS INDUSTRIELLES**

COTE, ANDRE C

LES INCIDENCES JURIDIQUES DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYES A LA GESTION DE L'ENTREPRISE

32E CONGRES, 1977, P. 93-104

L'INSERTION DE LA PARTICIPATION DANS LE CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS DU TRAVAIL. L'INSUFFISANCE DES STRUCTURES ACTUELLES AU NIVEAU DE LA REPRESENTATION DES SALAIRES. LE CHEVAUCHEMENT JURIDICTIONNEL EN MATIERE D'INCORPORATION. LES STATUTS D'EMPLOYE ET D'ACTIONNAIRE DANS LE CONTEXTE CORPORATIF. LES AMENDEMENTS NECESSAIRES AFIN DE PERMETTRE LA REPRESENTATION DES EMPLOYES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION. LA PARTICULARITE DU SECTEUR PUBLIC.

HEBERT, GERARD

L'IMPACT DE L'INFLATION SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE

30E CONGRES, 1975, P. 49-96

L'IMPACT DE L'INFLATION SUR LES CLAUSES DE LA CONVENTION COLLECTIVE: A) LA CLAUSE D'INDEXATION DES SALAIRES ET SA REPARTITION. B) LA CLAUSE DE REOUVERTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. C) LA DUREE DES CONVENTIONS COLLECTIVES. L'EFFET DE L'INFLATION SUR LA NEGOCIATION DES SALAIRES: A) L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION. B) LES MESURES STATISTIQUES DES PRIX ET DES SALAIRES A COURT ET A LONG TERME. C) L'EVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM. D) LES AVANTAGES SOCIAUX. L'EFFET DE L'INFLATION SUR LE PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE: A) LES STRATEGIES. B) L'INDICE DES GREVES. L'EVALUATION DE L'INDEXATION EN TANT QU'INSTRUMENT DE LUTTE CONTRE L'INFLATION - 12 TABLEAUX, 7 GRAPHIQUES.

REID, FRANK

PSYCHOLOGICAL CONFLICT MODELS: THEIR APPLICABILITY TO THE THEORY OF COLLECTIVE BARGAINING

V. 32, NO 3, 1977, P. 445-448

CRITIQUE DU MODELE PSYCHOLOGIQUE DES CONFLITS DE TRAVAIL DE CARL STEVENS. SELON SA THEORIE, PLUS UN SUJET APPROCHE DE SON BUT, PLUS IL DESIRE S'EN RAPPROCHER ET PLUS IL S'EN ELOIGNE, PLUS IL DESIRE S'EN ELOIGNER. LES TACTIQUES DE NEGOCIATION DE CONVENTIONS COLLECTIVES, TANT DU COTE PATRONAL QUE SYNDICAL, SE FONDERAIENT SUR LA TENTATIVE DE RAPPROCHER L'AUTRE PARTIE DE SON PROPRE BUT POUR EN ARRIVER A UN POINT D'EQUILIBRE - 1 FIGURE, REFERENCES.

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

REYNAUD, JEAN DANIEL

LES SOCIÉTÉS NEO-LIBÉRALES ET LA TRANSFORMATION DU RÔLE DE L'ÉTAT DANS LA DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

35^E CONGRÈS, 1980, P. 203-220

EXAMEN DE TROIS CAS OU SE DÉVELOPPE L'INTERVENTION DE L'ÉTAT DANS LA DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL: 1) LE CAS OU L'ÉTAT SE SUBSTITUE, EN TOUT OU EN PARTIE, AUX INTERLOCUTEURS SOCIAUX, TOUT SPÉCIALEMENT PARCE QUE CEUX-CI SONT PEU OU MAL ORGANISÉS OU QUE LE LIBRE JEU DE LA NÉGOCIATION ABOUTIT À DES RÉSULTATS TRÈS DÉFAVORABLES. 2) LE CAS OU L'ÉTAT SOUTIEN OU STIMULE LEUR NÉGOCIATION. 3) LE CAS OU L'ÉTAT ENCADRE ET CONTRÔLE LA NÉGOCIATION, NOTAMMENT AU NOM D'INTÉRÊTS GÉNÉRAUX (LUTTE CONTRE L'INFLATION, ÉQUILIBRE DES ÉCHANGES) QUI SONT PLUS DIFFICILEMENT APPRÉHENDÉS À UN NIVEAU DÉCENTRALISÉ.

0182 BRODY, BERNARD

COMMENTAIRES - LA NÉGOCIATION SECTORIELLE: UNE PANACÉE?

V. 26, NO 2, 1971, P. 429-450

ON COMMENTE L'ARTICLE DE NORMAND CINQ-MARS "NÉGOCIATION LOCALE ET NÉGOCIATION SECTORIELLE". RELATIONS INDUSTRIELLES, VOLUME 25, NUMÉRO 3, 1970. ON EXPOSE LES DÉSAVANTAGES D'UNE NÉGOCIATION SECTORIELLE À PARTIR DE L'ARTICLE DE M. CINQ-MARS ET ON PRÉSENTE UN MODÈLE THÉORIQUE QUI SERT À ILLUSTRER UN DES POINTS AVANCÉS PAR M. CINQ-MARS SUR LE SUJET. QUELQUES CHIFFRES POUR COMPLÉTER CEUX DE M. CINQ-MARS - 2 GRAPHIQUES.

0183 SCHULTZ, L. LAWRENCE

SOME THOUGHTS ON THE "BENEFIT" PACKAGE

V. 28, NO 4, 1973, P. 849-861

ON PEUT DIVISER LES AVANTAGES D'APPOINT EN DEUX CATÉGORIES: CEUX QUI VISENT À MAINTENIR LE REVENU DE L'EMPLOYÉ ET CEUX QUI LEUR PROCURENT DES REVENANT-BON ET DES AGREMENTS: TOUT COMME POUR CE QUI EST DES SALAIRES, ON PARLERA DE SALAIRES DIRECTS ET DE SALAIRES INDIRECTS. C'EST UNE FORMULE COMMODE, CELLE QU'IL CONVIENT D'UTILISER LORSQU'IL S'AGIT DE S'ENGAGER DANS LE CALCUL DU COUT DES AVANTAGES SOCIAUX, C'EST-À-DIRE DU SALAIRE INDIRECT.

0184 VACHON, PIERRE ANDRÉ

MESURE DES COUTS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE: QUELQUES ASPECTS - DIVERS AVANTAGES

V. 28, NO 4, 1973, P. 809-816

TENTATIVE DE REGROUPER AUTOUR DE DEUX PRATIQUES DE CALCUL DES COUTS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE, À SAVOIR L'ESTIMATION ET L'ÉVALUATION DES COUTS, LES MÉTHODES OU TECHNIQUES HABITUELLEMENT UTILISÉES DANS LES ENTREPRISES. DÉFINITION DES PRATIQUES "ESTIMATION DES COUTS" ET "ÉVALUATION DES COUTS" ET UTILISATION DE CES PRATIQUES.

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)**0185 FINN, ED.**

BEYOND THE STRIKE STATISTICS

V. 28, NO 4, 1973, P. 826-841

LES STATISTIQUES RELATIVES AUX GREVES NE SONT QU'UNE MESURE IMPARFAITE DE L'ÉTAT DE CONFLIT OU DE L'ÉTAT DE PAIX INDUSTRIELLE. HOMMES D'AFFAIRES ET JOURNALISTES ALARMISTES SE SONT PRÉVALUS DU FAIT DE L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS-HOMMES POUR RECLAMER LA RESTRICTION DU DROIT DE GREVE. EN FAIT, LE NOMBRE DE JOURS AINSI PERDUS N'ÉQUIVAUT QU'À DEUX CINQUIÈME DE UN POUR CENT DES HEURES TRAVAILLÉES. LE TEMPS PERDU À CAUSE DE LA MALADIE DÉPASSE DE BEAUCOUP CE POURCENTAGE. LA GREVE EST UN PHÉNOMÈNE SOCIAL COMPLEXE QU'ON NE PEUT EXPLIQUER PAR LES STATISTIQUES NI RÉGLER PAR L'ADOPTION DE MESURES RESTRICTIVES EN MATIÈRE D'EXERCICE DU DROIT DE GREVE.

0186 LEVINE, GILBERT

ASSESSING THE COST AND BENEFITS OF COLLECTIVE BARGAINING: THE POTENTIAL USE OF COSTING

V. 28, NO 4, 1973, P. 817-825

POINT DE VUE SYNDICAL SUR LE RECOURS ABUSIF À L'ARGUMENT DU "COUT" DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES. LA TACTIQUE DE L'EMPLOYEUR CONSISTE À TENTER DE CRÉER DANS L'OPINION PUBLIQUE L'IMPRESSIION QU'UNE REVENDICATION PLUTÔT MODÉRÉE DU SYNDICAT EST FORT EXAGÉRÉE. LES TENANTS DE CETTE TECHNIQUE S'APPUIENT SUR LE "COMMENT MENTIR AVEC LES STATISTIQUES" ET LE "PLUS LE MENSONGE EST GROSSIER PLUS IL A DE CHANCE D'ÊTRE CRU".

0187 DION, GÉRARD

VOCABULAIRE FRANÇAIS-ANGLAIS DES RELATIONS PROFESSIONNELLES. GLOSSARY OF TERMS USED IN INDUSTRIAL RELATIONS (ENGLISH-FRENCH)

V. 27, NOS 1-2, 1972, P. 1-302

CE VOCABULAIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES SE COMPOSE D'ENVIRON 4.000 TERMES (MOTS OU EXPRESSIONS) UTILISÉS DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DU TRAVAIL. POUR CHAQUE TERME, ON RETROUVE SON GENRE (MASCULIN OU FÉMININ), SON ÉQUIVALENT ANGLAIS (OU FRANÇAIS), SES SYNONYMES S'IL Y A LIEU. ON INDIQUE ÉGALEMENT S'IL S'AGIT D'UN TERME SUGGÈRE, D'UN TERME FAMILIER, D'UN NÉOLOGISME, D'UN CANADIANISME, D'UN ANGLICISME OU D'UN TERME FAUTIF. ANNEXES: I) LEXIQUE DES SIGLES DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET GOUVERNEMENTALES NORD-AMÉRICAINES, EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES. II) BIBLIOGRAPHIE DES DICTIONNAIRES, VOCABULAIRES ET LEXIQUES QUI ONT PU INSPIRER LE TRAVAIL.

0188 GIVRY, J. DE

LES RELATIONS INDUSTRIELLES: UN POINT DE VUE INTERNATIONAL

V. 29, NO 2, 1974, P. 255-271

PROBLÈMES AYANT TRAIT AUX RELATIONS INDUSTRIELLES DANS LE CADRE DE L'ENTREPRISE. AXES PRINCIPAUX AUTOUR DESQUELS L'ÉVOLUTION DU CADRE INSTITUTIONNEL DES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE PARAÎT S'ÊTRE DÉROULÉE DEPUIS LA DEUXIÈME GUERRE MONDIALE. TENDANCE D'ACTUALITÉ EN MATIÈRE DE RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE. SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET DU REVENU. PARTICIPATION. NECÉSSITÉ POUR LES PARTIES DE JUSTIFIER LEURS ACTES. FORMATION ET NECÉSSITÉ DE L'ÉDUCATION. EXPÉRIENCE DES PAYS INDUSTRIALISÉS ET PLUS SPÉCIALEMENT DES PAYS EUROPÉENS, TELLE QU'ELLE RESSORT NOTAMMENT DE LA DEUXIÈME SESSION DE LA CONFÉRENCE RÉGIONALE EUROPÉENNE DE L'OIT.

0189 ROY, ANDRÉ

L'UNITÉ DE NEGOCIATION EN MATIÈRE D'ACCREDITATION

V. 28, NO 2, 1973, P. 414-430

COMPLEXITÉ DU PROBLÈME DE LA DÉTERMINATION DES GROUPES DISTINCTS OU DES UNITÉS DE NEGOCIATION. IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX CRITÈRES QUI SERVENT À FIXER LE CADRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS UNE SOCIÉTÉ EN PÉREMPTOIRE ET RAPIDE ÉVOLUTION.

0190 ASCAH, LOUIS

INGERMANN, SYDNEY H.

LA NEGOCIATION DES ENTENTES SALARIALES EN TERMES REELS

V. 29, NO 3, 1974, P. 452-473

DESCRIPTION DE L'EFFET DE L'INFLATION SUR LES SALAIRES REELS. PRINCIPES THÉORIQUES REGISSANT LA MISE SUR PIED DE CONTRATS QUI PRÉVOIENT LES INDEMNITÉS DE TAUX DE SALAIRES EN TERMES REELS. EXAMEN DE LA RELATION ENTRE CES PRINCIPES ET DE LEUR APPLICATION AUX CONVENTIONS COLLECTIVES.

0191 X X X

LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL

V. 28, NO 3, 1973, P. 643-663

RÉSUMÉ DES TRAVAUX PRÉSENTÉS LORS DU DERNIER CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL, LES 30 AVRIL ET 1ER MAI 1973 ET DONT LE THÈME ÉTAIT LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL. 1) LES FORMES HISTORIQUES DE POLITISATION AU QUÉBEC. 2) L'ÉVOLUTION SOCIO-ÉCONOMIQUE ET LE DÉPLACEMENT DES CENTRES DE POUVOIR. 3) L'IMPACT DU SECTEUR PUBLIC ET PARA-PUBLIC SUR LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL. 4) LA PHILOSOPHIE DU CODE DU TRAVAIL. 5) LES LIMITES DU NEGOCIABLE ET LE DÉBOREMENT DES CONFLITS. 6) LES CONSÉQUENCES DE LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL.

0192 QUINET, FELIX

EVALUATION DES COUTS/AVANTAGES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET BANQUE D'EXPERIENCE EN RELATION DU TRAVAIL

V. 28, NO 4, 1973, P. 769-798

MOTIFS QUI MILITENT EN FAVEUR D'UNE ÉVALUATION DES COUTS/AVANTAGES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE: CETTE ANALYSE POURRAIT AVOIR UNE INFLUENCE POSITIVE SUR LE RENDEMENT DE NOTRE ÉCONOMIE; ELLE POURRAIT REHAUSSER L'IDÉE QUE LE PUBLIC SE FAIT DE L'INSTITUTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE; UNE TELLE EXPÉRIENCE POURRAIT ÊTRE PLUS FACILEMENT EXPORTÉE DANS UN CONTEXTE PLUS LARGE QUE CELUI DES RELATIONS INDUSTRIELLES.

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

LES: L'ÉVALUATION DES COUTS POURRAIT AMENER LA DÉCOUVERTE FRÉQUENTE QUE CE QUI AMÈNE UNE RÉDUCTION DES COUTS POUR L'EMPLOYEUR PEUT ÊTRE UNE SOURCE DE BIEN-ÊTRE ACCRUE POUR LES EMPLOYÉS; LA POSSIBILITÉ D'EXAMINER LES RÉSULTATS DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE POURRAIT ÊTRE UTILE AU SYSTÈME DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES DANS SON ENSEMBLE.

0193 SAUVE, ROBERT

LA NEGOCIATION COLLECTIVE SECTORIELLE

V. 26, NO 1, 1971, P. 3-37

APRÈS AVOIR DÉFINI CE QU'EST LA NEGOCIATION SECTORIELLE, ON PRÉCISE QUE LA NEGOCIATION PAR ÉTABLISSEMENT NE SUFFIT PLUS À LA TÂCHE. C'EST POURQUOI IL FAUT CONSIDÉRER LA NEGOCIATION SECTORIELLE COMME ÉTANT FORT DESIRABLE MALGRÉ UN CERTAIN NOMBRE DE DIFFICULTÉS. ON CONCLUT QUE LE SUCCÈS OU L'ÉCHEC DES NEGOCIATIONS SECTORIELLES TIENNENT BIEN MOINS AUX STRUCTURES LÉGALES QU'À LA BONNE FOI DES PARTIES.

0194 HEISE, PAUL A.

THE MULTINATIONAL CORPORATION AND INDUSTRIAL RELATION: THE AMERICAN APPROACH COMPARED WITH THE EUROPEAN

V. 28, NO 1, 1973, P. 34-55

LA SOCIÉTÉ MULTINATIONALE PEUT OBLIGER LES SYSTÈMES DE RELATIONS DU TRAVAIL AMÉRICAIN ET EUROPÉEN À RELEVÉR DES DÉFIS DISTINCTS, PARCE QUE LES OBJECTIFS, LES STRATÉGIES ET LE MILIEU AMBIANT DES DEUX SYSTÈMES, TOUT EN NE S'OPPOSANT PAS, DIFFÈRENT SOUS PLUSIEURS ANGLES IMPORTANTS. LES SYNDICATS AMÉRICAINS VOIENT DANS LA FIRMES MULTINATIONALE UNE MENACE POUR LEUR EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX DONT ILS BÉNÉFICENT, MAIS ENCORE D'AVANTAGE POUR LEUR POUVOIR DE NEGOCIATION. LA STRATÉGIE DES SYNDICATS EUROPÉENS POUR AFFRONTÉ LA FIRMES MULTINATIONALE EUROPÉENNE A CONSISTÉ À METTRE AU POINT UNE STRUCTURE À L'ÉCHELLE DU MONDE, À APPUYER LA NEGOCIATION COLLECTIVE INTERNATIONALE ET À ENTAMER LE DÉBAT AU MOYEN D'INSTITUTION À CARACTÈRE JURIDIQUE, DE CONFÉRENCE ET DE RÉUNION. LES SYNDICATS AMÉRICAINS EXIGENT QU'ON EXERCE UN CONTRÔLE SUR LES IMPORTATIONS. LE PROBLÈME DE LA COORDINATION DES EFFORTS DES SYNDICATS EUROPÉENS ET AMÉRICAINS FACE À LA SOCIÉTÉ MULTINATIONALE.

0195 WILLIAMS, C. BRIAN

COLLECTIVE BARGAINING IN THE PUBLIC SECTOR: A RE-EXAMINATION

V. 28, NO 1, 1973, P. 17-33

NOUVELLE ORIENTATION DANS L'ÉTUDE DU PHÉNOMÈNE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC EN RÉFÉRENCE PRINCIPALEMENT À LA JUSTESSE DES STRUCTURES DE NEGOCIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC TEL QU'ON LE CONNAÎT ACTUELLEMENT. FONDEMENTS THÉORIQUES ET FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES DE NEGOCIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC. L'HABILETÉ À RESORBER LES DIVERGENCES REPOSE SUR CERTAINES QUALITÉS DANS LA STRUCTURE.

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

TURE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET DANS L'IMPACT QUE CHAQUE PARTIE EXERCE SUR SES RAPPORTS AVEC L'AUTRE. DEUX PROPOSITIONS POUR ATTENUER LES CONSEQUENCES DES CARACTERISTIQUES STRUCTURALES INADEQUATES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC.

- 0196** GANDZ, JEFFREY
GRIEVANCE ARBITRATION, A MODEL FOR THE STUDY OF POLICY CHANGE
V. 31, NO 4, 1976, P. 631-654

LES DIFFERENTS FACTEURS QUI DETERMINENT UN SYNDICAT A DECIDER DE RECOURIR A L'ARBITRAGE PENDANT LA DUREE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE EN DEBIT DU FAIT QUE LES DELAIS D'ARBITRAGE SOIENT BEAUCOUP TROP LONGS, QUE L'ENQUETE EST CONDUITE D'UNE MANIERE TROP FORMELLE, QUE LES DECISIONS SONT TROP SOUVENT SUJETTES A REVISION PAR LES COURS CIVILES ET DE L'OBLIGATION POUR LES SYNDICATS D'AVOIR GENERALEMENT A DEFRAYER LA MOITIE DU COUT DE L'ARBITRAGE - 1 GRAPHIQUE.

- 0197** DWORIN, JAMES B.
INTERTEMPORAL COMPROMISE REVISITED - A REPLY
V. 33, NO 2, 1978, P. 292-295

REPLIQUE A M. GENE SWIMMER QUI CRITIQUAIT LA THEORIE DE L'AUTEUR RELATIVE A L'ARBITRAGE DE L'OFFRE FINALE. LA CRITIQUE DE SWIMMER PORTAIT SUR LA VALIDITE DE L'ECHANTILLON QUI ETAIT CONSTITUE DE JOUEURS DE BASEBALL PROFESSIONNEL. SELON LUI, UN TEL ECHANTILLON N'ETAIT PAS VALABLE POUR VERIFIER L'HYPOTHESE DU COMPROMIS INTERTEMPOREL A L'INTERIEUR D'UN SYSTEME D'ARBITRAGE DE L'OFFRE FINALE.

- 0198** COUSINEAU, JEAN MICHEL LACROIX, ROBERT
ACTIVITE ECONOMIQUE, INFLATION ET ACTIVITE DE GREVE
V. 31, NO 3, 1976, P. 341-358

L'EXPLICATION THEORIQUE D'UNE EVENTUELLE RELATION ENTRE L'ACTIVITE ECONOMIQUE, L'INFLATION ET L'ACTIVITE DE GREVE PASSE TOUJOURS PAR L'INCIDENCE DU NIVEAU D'ACTIVITE ECONOMIQUE ET DU TAUX D'INFLATION SUR LE COMPORTEMENT DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS EN NEGOCIATIONS. CEPENDANT, SI NOUS ACCEPTONS LE FAIT QUE LE COMPORTEMENT DE L'ENTREPRISE DANS LES NEGOCIATIONS SALARIALES EST AFFECTE PAR L'ETAT DE LA CONJONCTURE ECONOMIQUE ON PEUT ALORS ABOUTIR A UNE SITUATION D'INDETERMINATION. L'INCIDENCE DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET DE L'INFLATION SUR L'ACTIVITE DE GREVE DEVIENT ALORS UNE QUESTION EMPIRIQUE - BIBLIOGRAPHIE.

- 0199** THOMPSON, MARK MOORE, LARRY F.
MANAGERIAL ATTITUDES TOWARD INDUSTRIAL RELATIONS, PUBLIC AND PRIVATE SECTORS
V. 31, NO 3, 1976, P. 359-367

DES HOMMES POLITIQUES ONT PROVOQUE LE CHANGEMENT ALLANT DES ANCIENNES POLITIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE A LA NEGOCIATION COLLECTIVE SANS SE SOUCIER DU SENTIMENT DES CADRES MOYENS. DANS LE SECTEUR

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

PRIVE EN CE QUI CONCERNE LA PARTIE PATRONALE DEUX FACTEURS JOUENT DANS LE SECTIONNEMENT DES ASPECTS DITS INSTITUTIONNEL, OPERATIONNEL. LES CADRES DU SECTEUR PUBLIC SEMBLENT REAGIR D'UNE FACON PLUS POSITIVE QUE LES CADRES DU SECTEUR PRIVE A LA NEGOCIATION COLLECTIVE, ET IL N'EXISTE PAS D'EXPLICATIONS TOUTES FAITES POUVANT ECLAIRER CETTE ATTITUDE - 2 TABLEAUX.

- 0200** SWIMMER, GENE
FINAL OFFER ARBITRATION AND INTERTEMPORAL COMPROMISE - A COMMENT
V. 33, NO 2, 1978, P. 290-292

COMMENTAIRES SUR L'ARTICLE DE JAMES DWORIN INTITULE "FINAL OFFER ARBITRATION AND INTERTEMPORAL COMPROMISE". L'AUTEUR MET EN DOUTE LA VALIDITE DE L'ECHANTILLON CHOISI PAR DWORIN (JOUEUR DE BASEBALL PROFESSIONNEL) POUR VERIFIER L'HYPOTHESE DU COMPROMIS INTERTEMPOREL A L'INTERIEUR D'UN SYSTEME D'ARBITRAGE DE L'OFFRE FINALE.

- 0201** CHERMESH, RAN
STRIKES AS SAFETY - VALVE INSTITUTIONS
V. 32, NO 4, 1977, P. 586-602

LE PHENOMENE SOCIAL SE RATTACHANT A L'EXERCICE DE LA GREVE. STATISTIQUES SUR LE TAUX DE GREVE EN 10 ANS DANS 10 PAYS: ALLEMAGNE DE L'OUEST, AUSTRALIE, CANADA, FRANCE, GRANDE-BRETAGNE, ISRAEL, ITALIE, SUÈDE, JAPON ET ETATS-UNIS. L'INSTITUTION DE LA GREVE COMME SOUPAPE DE SECURITE CONTRE LES TROP GRANDES TENSIONS SOCIALES. LA CORRELATION ENTRE LE NOMBRE DE GREVE ET LE DEGRE DE TENSION SOCIALE EN ISRAEL - 5 TABLEAUX, 1 GRAPHIQUE, BIBLIOGRAPHIE.

- 0202** PHILLIPS, PAUL
THEORETICAL PROBLEMS OF PUBLIC INTEREST SECTOR INDUSTRIAL RELATIONS
V. 31, NO 4, 1976, P. 566-587

MODELE DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES. LE ROLE DE LA CONCILIATION, DE LA GREVE, DU LOCK-OUT, DE L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE, DE L'ASSURANCE GREVE ET DES INDEMNITES DE GREVE. DIMENSIONS TEMPS ET COUTS DES NEGOCIATIONS. L'APPLICATION DU MODELE AU SECTEUR PUBLIC PARAIT INAPPROPRIEE DANS LA MESURE OU LES FACTEURS TEMPS ET COUTS NE SONT PAS PERCUS DE LA MEME FACON. LE SUCES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC REPOSE SUR LA BONNE FOI DES PARTIS - 9 GRAPHIQUES.

- 0203** DWORIN, JAMES B.
FINAL POSITION ARBITRATION AND INTERTEMPORAL COMPROMISE
V. 32, NO 2, 1977, P. 250-261

SELON UNE HYPOTHESE DE SWIMMER SUR L'ARBITRAGE DES PROPOSITIONS FINALES, L'ARBITRE ADOPTANT ALTERNATIVEMENT LA POSITION DE L'UNE OU L'AUTRE PARTIE, L'ARBITRAGE N'ATTEINT PAS SON BUT DE SOLUTION DE COMPROMIS. D'APRES UNE ETUDE SUR L'ARBITRAGE DANS LE DOMAINE DU BASEBALL PROFESSIONNEL, LES STATISTIQUES DEMONTRENT, AU CONTRAIRE, QUE CE TYPE D'ARBITRAGE PRODUIT DES EFFETS TRES POSITIFS - 4 TABLEAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

0204 WERTHEIM, G. EDWARD

WORKER PARTICIPATION AND INDUSTRIAL RELATIONS. THE TREND TOWARD DECENTRALIZATION

V. 31, NO 1, 1976, P. 98-111

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS EST LIEE AUX REGIMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES. LA CENTRALISATION DE SES RELATIONS INCITE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS. LE CONTROLE OUVRIER EST LIMITE DANS DES PAYS OU LES RELATIONS INDUSTRIELLES SONT DECENTRALISEES - BIBLIOGRAPHIE.

0205 GOLDENBERG, H. CARL

CONTINUITY AND CHANGE IN LABOUR RELATIONS - FACING FACTS

V. 33, NO 3, 1978, P. 418-427

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES SONT DES RELATIONS HUMAINES. ELLES CONSTITUENT UN ELEMENT DE CONTINUITE DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DE TRAVAIL. AUSSI, DANS UNE SOCIETE OU LES UNS ET LES AUTRES JOUISSENT DE LA LIBERTE D'EXPRESSION ET DU DROIT DE NEGOCIER COLLECTIVEMENT, LES CONFLITS SONT INEVITABLES. LES FACTEURS HUMAINS A L'ORIGINE DE CES CONFLITS. LES MOYENS POUR REDUIRE LES TENSIONS ET LIMITER LES CONFLITS.

0206 HAMEED, SYED M. A.

COST-BENEFIT ANALYSIS OF A STRIKE: A TENTATIVE FRAMEWORK

V. 31, NO 1, 1976, P. 145-155

LE COUT DES GREVES ET LES POLITIQUES D'INTERVENTION DU GOUVERNEMENT SONT ANALYSEES EN VERTU DE PLUSIEURS VARIABLES. UNE METHODE QUANTITATIVE DES COUTS ET BENEFICES D'UNE GREVE VARIANT SELON LE SECTEUR EST SOUHAITABLE POUR LA REVISION PAR LE GOUVERNEMENT DE SES POLITIQUES D'INTERVENTION DANS LES CONFLITS DE TRAVAIL - 2 TABLEAUX, 2 GRAPHIQUES.

0207 LEVANT, VICTOR

LAPERRIERE, RENE

NOUMOFF, S. J. BOIVIN, JEAN

CAPITAL ET TRAVAIL

V. 33, NO 4, 1978, P. 705-708

LA RECENSION DE L'OUVRAGE "CAPITAL ET TRAVAIL" DE VICTOR LEVANT PREPAREE PAR JEAN BOIVIN ET PUBLIEE DANS LA REVUE "RELATIONS INDUSTRIELLES" A DONNE LIEU A UNE REACTION. RESPECTANT LE DESIR DE L'AUTEUR, ON PUBLIE INTEGRALEMENT LA LETTRE QU'IL A ADRESSEE. PUBLICATION EGALEMENT DES REMARQUES DES PROFESSEURS LAPERRIERE ET NOUMOFF AINSI QUE LA REPLIQUE DE JEAN BOIVIN.

0208 PEITCHINIS, STEPHEN G.

THE INFLUENCE OF PUBLIC OPINION ON LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS AND DISPUTE SETTLEMENT

V. 32, NO 2, 1977, P. 268-274

LE ROLE DE L'OPINION PUBLIQUE DANS LE REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL. 1) LA PUBLICITE DES RAPPORTS DES CONCILIEURS. 2) L'ATTITUDE DES GOUVERNEMENTS LORS DES CONFLITS DANS LE SECTEUR PUBLIC. 3) L'ACTION DES SYNDICATS QUI RECHERCHENT L'APPUI DE L'OPINION PUBLIQUE. LES REACTIONS DE LA POPULATION SELON QUE LES MOYENS DE PRESSION SONT LEGAUX OU ILLEGAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

0209 BARKIN, SOLOMON

LABOR PARTICIPATION: A WAY TO INDUSTRIAL DEMOCRACY

V. 33, NO 3, 1978, P. 391-405

LE ROLE ET LA FORME DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE DANS L'ENTREPRISE. LE PROCESSUS DE DECISION, AU SEIN DE L'ENTREPRISE ET LES PARTISANS DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE QUI CHERCHENT A OBTENIR POUR LES SALAIRES CES DROITS SUPREMES OU, A TOUT LE MOINS, UNE PARTICIPATION EGALE A LA DIRECTION.

0210 JECCHINIS, CHRIS

EMPLOYEE'S PARTICIPATION IN MANAGEMENT: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND THE PROSPECTS FOR CANADA

V. 34, NO 3, 1979, P. 490-515

LA PARTICIPATION DES EMPLOYES A LA DIRECTION: EXPERIENCES INTERNATIONALES ET PERSPECTIVES CANADIENNES. DEPUIS LE MILIEU DE LA DECENNIE 1960, LES PAYS DU MONDE OCCIDENTAL ONT FAIT L'EXPERIENCE D'UN ETAT AIGU DE CONFLITS INDUSTRIELS ET D'UNE PERFORMANCE PITOYABLE EN MATIERE DE PRODUCTIVITE A UN MOMENT OU LA PAIX INDUSTRIELLE ET L'AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITE S'IMPOSENT DANS LA LUTTE A UNE STAGNATION PERSISTANTE. LES SOLUTIONS: 1) AMELIORATION GENERALE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DEVELOPPEMENT DE DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS COMPLEMENTAIRES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE. 2) LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA GESTION ET LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE. 3) COOPERATION ENTRE EMPLOYEURS ET SALAIRES PAR L'INFORMATION, LA CONSULTATION ET L'APPROBATION - 2 TABLEAUX.

0211 COLEMAN, RICK

FRASER, C. R. P.

INTEGRATIVE VS DISTRIBUTIVE BARGAINING: CHOOSING A PROBLEM RESOLUTION PROCESS

V. 34, NO 3, 1979, P. 546-562

LA COOPERATION ET LA CONTESTATION SONT DEUX METHODES DE REGLEMENT DES DIFFERENDS. UN EXAMEN PERMET DE CONSTATER QUE LEURS EXIGENCES SE CONTREDISENT. L'APPROCHE COOPERATIVE OU LA NEGOCIATION INTERDEPENDANTE VISE A RECHERCHER LE MEILLEUR REGLEMENT D'UN PROBLEME. LES STRATEGIES ET LES TACTIQUES UTILISEES S'OPPOSENT A L'IDEE DE CONFLIT OU A L'APPROCHE DE CONTESTATION. LE PROCESSUS CHOISI, DANS UNE SITUATION DONNEE, REPOSE EN PREMIER LIEU SUR LE FAIT QU'UNE PARTIE CONSIDERE LE PROBLEME EN LUI-MEME. EN DEUXIEME LIEU, LE CHOIX DU PROCESSUS PEUT REPOSER SUR LA PERCEPTION QU'UNE DES PARTIES SE FAIT DU POINT DE VUE DE SON ADVERSAIRE - 1 TABLEAU, 1 GRAPHIQUE.

0212 SUBBARAO, A. V.

FINAL-OFFER-SELECTION VS. LAST-OFFER-BY-ISSUE SYSTEMS OF ARBITRATION

V. 33, NO 1, 1978, P. 38-57

SUIVANT LES CRITERES DE DECISION QUE LES ARBITRES DOIVENT SUIVRE DANS LE REGLEMENT DES IMPASSES EN MATIERE D'ARBITRAGE DES PROPOSITIONS FINALES, IL EXISTE DEUX SYSTEMES OU REGIMES. L'UN CONSISTE DANS L'ARBITRAGE DES PROPOSITIONS FINALES DANS LEUR GLOBALITE. DANS L'AUTRE, L'ARBITRE TRANCHE POINT PAR POINT EN CHOISSANT POUR CHA-

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

CUN D'EUX LA DERNIERE PROPOSITION DES PARTIES AVANT LA RUPTURE DES NEGOCIATIONS. LES CONSEQUENCES DE L'UN ET DE L'AUTRE SYSTEME D'ARBITRAGE EXECUTOIRE SUR LE PROCES- SUS ET LE DENOUEMENT DES NEGOCIATIONS - 5 TABLEAUX, 2 FIGURES.

- 0213** CARROTHERS, A. W. R.
WHO WANTS COLLECTIVE BARGAINING ANY WAY?

V. 30, NO 3, 1975, P. 319-330

JUSTIFICATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE COMME MESURE D'INTERET PUBLIC. FONDAMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SUR UN DOUBLE PARADOXE QUI INFLUENCE A LA FOIS SON UTILISATION ET LA CONCEPTION QUE L'ON S'EN FAIT. LES CINQ DANGERS QUI SEMBLER PLANER A L'HEURE ACTUELLE SUR LE REGIME DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LA CAUSE DE CES DANGERS.

- 0214** BELANGER, LAURENT
AU DELA DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE... LA PARTICIPATION?

32E CONGRES, 1977, P. 3-8

LES RAISONS QUI MILITENT EN FAVEUR DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA GESTION COMME PRINCIPE D'ORGANISATION DES RAPPORTS SOCIAUX DU TRAVAIL. L'AMBIGUITE QUE GENERE LE PHENOMENE DE LA "PARTICIPATION A LA GESTION" DANS UN CONTEXTE DE RELATIONS DU TRAVAIL QUI CONTINUE A S'ARTICULER FORTEMENT AUTOUR DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE.

- 0215** BELANGER, LAURENT BOIVIN, JEAN
DUSSAULT, GILLES LAROQUE, ALAIN
AVANT-PROPOS

32E CONGRES, 1977, P. 1-2

TEXTE D'INTRODUCTION AU 32E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL DONT LE THEME ETAIT "PARTICIPATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE".

- 0216** LAFLAMME, GILLES
PEUT-ON CONCILIER NEGOCIATION COLLECTIVE ET PARTICIPATION A LA GESTION?

32E CONGRES, 1977, P. 79-91

LA VALEUR DU PROCESSUS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN TANT QUE MECANISME DE PARTICIPATION. LA RELATION DE POUVOIR ENTRE LA NEGOCIATION ET LA PARTICIPATION. L'ACCESION DES TRAVAILLEURS A LA GESTION DU PERSONNEL ET LES CLAUSES QUI TRADUISENT CE PRINCIPE. LA FAIBLESSE DU CONTROLE SYNDICAL AU NIVEAU DE LA GESTION ECONOMIQUE ET SES REPERCUSSIONS POUR LES TRAVAILLEURS.

- 0217** GANDZ, JEFFREY
GRIEVANCE INITIATION AND RESOLUTION A TEST OF THE BEHAVIOURAL THEORY

V. 34, NO 4, 1979, P. 778-792

VERIFICATION DE LA DOUBLE HYPOTHESE QUE LE NOMBRE DE GRIEFS EST MOINDRE DANS LE CAS DES UNITES DE NEGOCIATION OU EXISTENT DE BONNES RELATIONS ENTRE LES PARTIES QUE DANS CELLES OU ELLES SONT TENDUES ET QUE, DANS LES MEMES CONDITIONS, ON A MOINS FREQUEMMENT RECOURS A L'ARBITRAGE - 5 TABLEAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

- 0218** DUBE, JEAN LOUIS LACASSE, ALPHONSE
L'IMPACT DES CLAUSES DE SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PARA-PUBLIC SUR LA STRUCTURE DE NEGOCIATION DANS LE SECTEUR PRIVE

33E CONGRES, 1978, P. 71-87

LES CLAUSES DE SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PARA-PUBLIC: A) L'ORDRE DE MISE A PIED ET DE RAPPEL, B) LA RELOCALISATION DU SALAIRE, C) LA GARANTIE DE REVENU. LES CLAUSES DE SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PRIVE: A) L'ORDRE DE MISE A PIED ET DE RAPPEL, B) LE DROIT DE SUPPLANTATION, C) LE PREAVIS, D) L'INDEMNITE DE FIN D'EMPLOI. LES POSSIBILITES D'APPLICATION DE LA SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PARA-PUBLIC AU SECTEUR PRIVE.

- 0219** BARBASH, JACK
COLLECTIVE BARGAINING AND THE THEORY OF CONFLICT

V. 34, NO 4, 1979, P. 646-659

LE CONFLIT, DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DU TRAVAIL, EST EN SOI LOIN D'ETRE ABERRANT ET PATHOLOGIQUE A MOINS QU'IL NE S'ELOIGNE DE CERTAINES NORMES. LE POINT AU-DELA DUQUEL LE CONFLIT DEVIENT ANORMAL, PATHOLOGIQUE. LES CONDITIONS POUR QU'UN CONFLIT SOIT A L'ENCONTRE DES REGLES - BIBLIOGRAPHIE.

- 0220** LAFLAMME, GILLES
INTRODUCTION

28E CONGRES, 1973, P. 11-14

TEXTE D'INTRODUCTION AU 28E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL DONT LE THEME ETAIT "LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL".

- 0221** STURMTHAL, ADOLF
SYNDICATS ET DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

32E CONGRES, 1977, P. 53-59

LA NOTION DE DEMOCRATIE INDUSTRIELLE ET SON EVOLUTION HISTORIQUE DANS LES PAYS INDUSTRIALISES. L'ATTITUDE DES SYNDICATS ET LEUR ROLE DANS L'INDUSTRIE ADMINISTREE PAR AUTOGESTION. LA DUALITE ENTRE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE; L'EXEMPLE SUEDOIS.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ALBERTA

- DUFTY, NORMAN F.
CONCILIATION PROCEDURES IN ALBERTA

V. 27, NO 4, 1972, P. 775-781

ANALYSE DES RESULTATS DES CHANGEMENTS APPORTES EN 1968 AU CODE DU TRAVAIL DE L'ALBERTA, RELATIVEMENT A LA CONCILIATION DES CONFLITS DE TRAVAIL.

- 0222** SWIMMER, GENE
FINAL POSITION ARBITRATION AND INTERTEMPORAL COMPROMISE: THE UNIVERSITY OF ALBERTA COMPROMISE

V. 30, NO 3, 1975, P. 533-536

COMMENTAIRES SUR UN NOUVEAU MODE DE REGLEMENTS DES CONFLITS: L'OFFRE FINALE D'ARBITRAGE. CE NOUVEAU MODE PERMET DE NEUTRALISER LES STRATEGIES DE NEGOCIATIONS ET AUGMENTE LES CHANCES D'UN MEILLEUR REGLEMENT. ETUDE DE L'EXPERIENCE DE L'UNIVERSITE D'ALBERTA POUR ILLUSTRER LES PROBLEMES ASSOCIES A L'OFFRE FINALE D'ARBITRAGE SUBSTITUANT AU COMPROMIS STATIQUE UN COMPROMIS INTERTEMPOREL.

RELATIONS INDUSTRIELLES - AMERIQUE DU NORD

RAMIREZ, BRUNO

U.S. REPOSE TO THE CANADIAN INDUSTRIAL DISPUTES INVESTIGATION ACT

V. 29, NO 3, 1974, P. 541-559

ANALYSE DE LA REACTION AMERICAINE A LA LOI CANADIENNE DES ENQUETES EN MATIERE DE DIFFERENTS INDUSTRIELS, LOI ADOPTEE EN 1907, DANS QUELLE MESURE LA QUESTION DE L'ARBITRAGE A EU TENDANCE A DEBORDER LES FRONTIERES STRICTES DES RELATIONS PROFESSIONNELLES POUR PRENDRE UNE VERITABLE SIGNIFICATION POLITIQUE.

0223 DOWNIE, BRYAN M.*CENTRALIZED COLLECTIVE BARGAINING: U.S.-CANADA EXPERIENCE*

V. 26, NO 1, 1971, P. 38-63

EXAMEN DE LA NEGOCIATION BI-NATIONALE IMPLIQUANT UNE DELEGATION DE PRISE DE DECISION VERS LES ETATS-UNIS, SOIT EN SUIVANT LES NORMES AMERICAINES, SOIT EN DELEGUANT EFFECTIVEMENT LA PRISE DE DECISION A DES CADRES AMERICAINS, AU MOYEN D'ETUDES DE CAS, ON TENTE DE DECOUVRIR LES SOURCES, LES TACTIQUES, LES STRATEGIES ET LES IMPLICATIONS DES CONVENTIONS BI-NATIONALES - 2 TABLEAUX.

0224 HAMEED, SYED M. A.*RESPONSIVE BARGAINING: FREEDOM TO STRIKE WITH RESPONSIBILITY*

V. 29, NO 1, 1974, P. 210-217

LES GREVES ET LES "LOCKOUTS" SONT UNE PARTIE ESSENTIELLE DU PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE EN AMERIQUE DU NORD. LA RECROISSANCE DE GREVES DES DERNIERES ANNEES A CEPENDANT EXASPERE LE PUBLIC. DE NOMBREUSES PRESSIONS SE FONT POUR QUE LE SYSTEME SOIT REMPLACE PAR UNE FORME QUELCONQUE D'ARBITRAGE OBLIGATOIRE. BIEN QUE LA GREVE SOIT DEVENUE MOINS EFFICACE, LONGUE ET COUTEUSE, L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE S'AVERERA PLUS COUTEUX EN TERMES AUTRES QUE MONETAIRE. CE QU'IL FAUT, C'EST RENFORCER LE ROLE ET LA FONCTION DE LA GREVE DE MANIERE A CE QUE NOTRE SYSTEME DE LIBRE NEGOCIATION COLLECTIVE SOIT PRESERVE AVEC LE MOINS D'INCONVENIENTS POSSIBLE POUR LE PUBLIC.

0225 ADAMS, GEORGE W.*COLLECTIVE BARGAINING BY SALARIED PROFESSIONALS*

V. 32, NO 2, 1977, P. 184-201

LE NOMBRE DE SALARIES PROFESSIONNELS AUGMENTANT SANS CESSER, CEUX-CI ONT MAINTENANT ACCES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LE PROBLEME DE DETERMINATION DE L'UNITE DE NEGOCIATION. LES PROBLEMES SOULEVES PAR L'ACCREDITATION PAR PROFESSION. LES SOLUTIONS RETENUES EN ONTARIO, AU NOUVEAU-BRUNSWICK, AU SASKATCHEWAN, AU MANITOBA, EN COLOMBIE-BRITANNIQUE ET PAR LE NATIONAL LABOUR BOARD AUX ETATS-UNIS.

RELATIONS INDUSTRIELLES - AMERIQUE DU NORD (suite)**0226** BOIVIN, JEAN*LA NEGOCIATION COLLECTIVE CHEZ LES PROFESSEURS D'UNIVERSITE*

V. 30, NO 4, 1975, P. 674-706

LES CARACTERISTIQUES DES INSTITUTIONS UNIVERSITAIRES ET DES SYNDICATS DE PROFESSEURS D'UNIVERSITES; A) LA SITUATION AMERICAINE; B) LA SITUATION CANADIENNE: 1) A L'EXTERIEUR DU QUEBEC, 2) AU QUEBEC. CONSIDERATIONS SUR L'UNITE DE NEGOCIATION APPROPRIEE. L'ANALYSE DE CERTAINES CONVENTIONS COLLECTIVES AFIN D'EXAMINER L'APPARENTE CONTRADICTION ENTRE LE SYNDICALISME ET LA VIE UNIVERSITAIRE; A) LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSEURS DE L'UQAM, B) CELLE DES PROFESSEURS DE L'UQUAR, C) LE CARACTERE PROFESSIONNEL DES CONVENTIONS COLLECTIVES AMERICAINES ET LA FAIBLESSE DU POUVOIR SYNDICAL.

0227 THOMPSON, MARK MOORE, LARRY F.*MANAGERIAL ATTITUDES TOWARD INDUSTRIAL RELATIONS: A U. S.-CANADIAN COMPARISON*

V. 30, NO 3, 1975, P. 331-342

ANALYSE DES DIFFERENCES POSSIBLES ENTRE LES REGIMES CANADIENS ET AMERICAINS EN MATIERE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES. EXAMEN DES ATTITUDES DES EMPLOYEURS CANADIENS ET AMERICAINS AU SUJET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE. VERIFICATION DE L'HYPOTHESE SUIVANTE PAR VOIE D'ENQUETE: LES CANADIENS ACCORDENT MOINS D'IMPORTANCE QUE LES AMERICAINS A LA REUSSITE ET AU SUCCES PERSONNELS, D'OU LE FAIT QUE CEUX-LA SONT PLUS DISPOSES QUE CEUX-CI A ACCEPTER L'ACTION COLLECTIVE. LES ADMINISTRATEURS CANADIENS SONT PLUS TRADITIONNALISTES QUE LEURS COLLEGUES AMERICAINS, DONC PLUS HOSTILES AUX SYNDICATS ET MOINS ENCLINS A LEUR FAIRE DES CONCESSIONS. PRESENTATION DE L'ECHANTILLONNAGE, DE LA METHODE EMPLOYEE, DES RESULTATS OBTENUS ET DISCUSSION DE CES RESULTATS - 3 TABLEAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ANGLETERRE**0228** BANKS, ROBERT F.*BRITISH COLLECTIVE BARGAINING: THE CHALLENGE OF THE 1970'S*

V. 26, NO 3, 1971, P. 642-691

LES DEFIS POSES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN ANGLETERRE, PENDANT LES ANNEES 1960, LE SYSTEME TRADITIONNEL BRITANNIQUE DE NEGOCIATION COLLECTIVE S'EST MODIFIE D'UNE FACON SIGNIFICATIVE PAR LA CROISSANCE DE LA NEGOCIATION LOCALE, L'INTRODUCTION D'UNE POLITIQUE DES REVENUS ET LES RECOMMANDATIONS DU GOUVERNEMENT POUR UNE REFORME GENERALE EN RELATIONS INDUSTRIELLES, D'AUTRES INNOVATIONS DANS LES ANNEES 60 ONT EU UN IMPACT TELLES LE DEVELOPPEMENT DES CONVENTIONS A LONGUE DUREE, LES ACCORDS SUR LA POSITION DES SYNDICATS ET DES ACCORDS DE PRODUCTIVITE. LA LOI DES RELATIONS INDUSTRIELLES DES CONSERVATEURS A CHANGE LE CADRE DES RELATIONS INDUSTRIELLES PLUS PARTICULIEREMENT A L'EGARD DE LA RECONNAISSANCE SYNDICALE, DE LA REGIE INTERNE DES SYNDICATS ET DE LA PROTECTION DES DROITS DES SYNDICATS ET DES EMPLOYES.

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA

ARCHAMBAULT, JACQUES

INJONCTIONS ET CONFLITS DU TRAVAIL

V. 34, NO 1, 1979, P. 140-157

REPLACANT LA PROCEDURE D'INJONCTION DANS SON CONTEXTE SOCIOLOGIQUE EN SE REFERANT AUX CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES DU DROIT DU TRAVAIL. L'AUTEUR PRECONISE LE RAPATRIEMENT D'UNE PROCEDURE D'INJONCTION MODIFIEE DANS LA LEGISLATION DU TRAVAIL ET ANALYSE LES NOUVEAUX POUVOIRS ACCORDES AU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL (C.C.R.T.) EN MATIERE D'ORDRE DE NE PAS FAIRE (CEASE AND DESIST ORDER). L'INJONCTION DANS LE CONTEXTE GLOBAL DU PROCESSUS DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES. SA NATURE, SES CONTOURS, SES COMPOSANTES ET SON CONTENU.

MUTHUCHIDAMBARAM, S.

SETTLEMENT OF FIRST COLLECTIVE AGREEMENT: AN EXAMINATION OF THE CANADA LABOUR CODE AGREEMENT

V. 35, NO 3, 1980, P. 387-409

LES MOTIVATIONS JUSTIFIANT UNE MODIFICATION RECENTE AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL. IL S'AGIT DU CAS OU LES PARTIES QUI NEGOCIENT UNE PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE SONT INCAPABLES D'EN VENIR A UNE ENTENTE APRES AVOIR SUIVI TOUT LE PROCESSUS JURIDIQUE PREALABLE A LA GREVE ET AU LOCK-OUT. LE MINISTRE PEUT ALORS ORDONNER AU CONSEIL D'ENQUETER SUR LE CONFLIT ET, SI NECESSAIRE, DE FIXER LES TERMES DE LA PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE, EXECUTOIRE POUR UN AN. REACTIONS DES SYNDICATS ET DES EMPLOYEURS A CET AMENDEMENT.

RAND, IVAN C.

DECISION TOUCHANT LA SECURITE SYNDICALE DANS LE CONFLIT FORD 1946

V. 30, NO 4, 1975, P. 761-771

PUBLICATION DE L'ARBITRAGE D'UN DIFFEREND TOUCHANT LA SECURITE SYNDICALE DANS LE CONFLIT FORD EN 1946. LE PROBLEME DE LA SECURITE SYNDICALE DANS LE SYSTEME DES RELATIONS DE TRAVAIL; LES CAUSES QUI NECESSITENT LE RENFORCEMENT DU SYNDICALISME; LE CONTEXTE PARTICULIER DANS LEQUEL S'INSERT LA GREVE CHEZ FORD MOTOR; LE PRINCIPE DE LA RETENUE SYNDICALE; LA METHODE DE PRELEVEMENT DE LA COTISATION OBLIGATOIRE ET LES CONDITIONS QUI Y SONT ASSORTIES.

SMITH, DOUGLAS A.

THE IMPACT OF INFLATION ON STRIKE ACTIVITY IN CANADA

V. 31, NO 1, 1976, P. 139-145

ANALYSE DE L'IMPACT DE L'INFLATION SUR LES GREVES PAR UNE SERIE DE TEXTES EMPIRIQUES METTANT LA RELATION TAUX D'INFLATION ET GREVES. LES DONNEES EMPIRIQUES SONT BASEES SUR DES VARIABLES D'ORDRE ECONOMIQUE. LES GREVES SONT BASEES SUR LES FLUCTUATIONS DU SYSTEME ECONOMIQUE. UNE TELLE ETUDE PAR CES IMPLICATIONS DEMONTE LA DETERMINATION DES ECARTS ET EST UTILE POUR UNE POLITIQUE DE CONTROLE DES GREVES AU CANADA - 1 TABLEAU.

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)

WOODS, H. D.

SHADOWS OVER ARBITRATION

V. 33, NO 4, 1978, P. 685-697

L'INTERVENTION PUBLIQUE EXCESSIVE DANS LES RELATIONS PATRONALES-OUVRIERES ET PLUS PARTICULIEREMENT DANS LE CHAMP DE L'ARBITRAGE. L'EXPERIENCE CANADIENNE DES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES DANS LES RELATIONS DU TRAVAIL. EXAMEN DES SYSTEMES DE RELATIONS DE TRAVAIL ETRANGERS. PARALLELE DU SYSTEME AMERICAIN ET DU SYSTEME CANADIEN. LA LEGISLATION CANADIENNE EN MATIERE DE RELATIONS DE TRAVAIL (ONTARIO, COLOMBIE-BRITANNIQUE, NOUVELLE-ECOSSE).

0229 CRISPO, JOHN

MULTINATIONAL CORPORATION, INTERNATIONAL UNIONS AND INDUSTRIAL RELATIONS: THE CANADIAN CASE

V. 29, NO 4, 1974, P. 673-684

EXAMEN DE L'AMPLEUR DE LA PRESENCE DES SOCIETES MULTINATIONALES ET DES SYNDICATS INTERNATIONAUX. LES VARIABLES QUI AIDENT A EXPLIQUER LEURS MODES RESPECTIFS DE COMPORTEMENT AU CANADA. FACTEURS QUI POUSSENT CES INSTITUTIONS A ACCORDER A LEURS FILIALES CANADIENNES UN DEGRE PLUS OU MOINS GRAND D'AUTONOMIE ET D'INDEPENDANCE. TENDANCES VERS L'INTERNATIONALISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL.

0230 HAMEED, SYED M. A.

EXTENSION AND FEASIBILITY OF THE WOODS REPORT TO THE DEVELOPING COUNTRIES

V. 26, NO 3, 1971, P. 575-591

ON TENTE D'EVALUER LA JUSTESSE DU MODELE THEORIQUE EMPLOYE DANS LE RAPPORT WOODS, ON EXPLORE LA POSSIBILITE DE SON EXTENSION POUR UNE ANALYSE COMPAREE DES SYSTEMES DE RELATIONS INDUSTRIELLES ET ON EXAMINE LA PRATICABILITE D'EXPORTER CERTAINS ELEMENTS DU SYSTEME DE RELATIONS INDUSTRIELLES CANADIEN A DES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT - 1 GRAPHIQUE.

0231 WILLIAMS, C. BRIAN

COLLECTIVE BARGAINING AND WAGE EQUALIZATION IN CANADA'S IRON & STEEL INDUSTRY, 1939-1964

V. 26, NO 2, 1971, P. 308-344

L'IMPACT DES SALAIRES DEFINIS PAR VOIE DE NEGOCIATION COLLECTIVE SUR LES THEORIES TRADITIONNELLES DE DETERMINATION DES SALAIRES. L'INCAPACITE DE LA THEORIE ACTUELLE A EXPLIQUER LES RELATIONS ENTRE LES TAUX DE SALAIRE OCCUPATIONNELS OU ENTRE LE RESULTAT DE DEUX DIFFERENTES NEGOCIATIONS DE SALAIRES. A PARTIR DE L'ANALYSE DE L'INDUSTRIE CANADIENNE DU FER ET DE L'ACIER, IDENTIFICATION DES INFLUENCES QUI ONT CONTRIBUE A L'EXISTENCE DE CES TENDANCES EGALISANTES DANS LA DETERMINATION DES SALAIRES PAR NEGOCIATION COLLECTIVE - 4 TABLEAUX.

0232 BROCY, BERNARD

BROADCASTING LABOUR RELATIONS

V. 27, NO 3, 1972, P. 436-453

ETUDE DU SYSTEME DE RELATIONS INDUSTRIELLES DANS L'INDUSTRIE DE RADIODIFFUSION ET TELEDIFFUSION CANADIENNE. ANALYSE DE LA GREVE DE 1959 AU RESEAU DE TELEVISION CBC

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)

0233 HARKER, H. JOHN

LA REMUNERATION OBJECTIVE DES CADRES ET DU PERSONNEL POUR LE CANADA

V. 27, NO 3, 1972, P. 431-435

EXISTENCE D'UNE SOLUTION VALABLE DE RECHANGE A LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN MATIERE DE RELATIONS DU TRAVAIL. INCONVENIENTS ET REPERCUSSIONS DE CETTE SOLUTION DE RECHANGE, LA METHODE DITE DE LA PERIODE D'AUTONOMIE DES INITIATIVES POUR MESURER LES NIVEAUX DE TRAVAIL ET DISPOSER LES STRUCTURES EQUITABLES DE REMUNERATION.

0234 FLOOD, MAXWELL

THE GROWTH OF THE NON-INSTITUTIONAL RESPONSE IN THE CANADIAN INDUSTRIAL SECTOR

V. 27, NO 4, 1972, P. 603-615

LA CONTESTATION DANS LES RELATIONS DU TRAVAIL AU CANADA. ANALYSE ET EXPLICATION DES GREVES SAUVAGES DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIERE AU CANADA: LA GREVE SAUVAGE SERAIT LA REACTION SPONTANEE ET INORGANISEE DES TRAVAILLEURS CONTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES INSTITUTIONALISEES.

0235 QUINET, FELIX

LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LEURS CLAUSES D'ANCIENNETE

V. 26, NO 4, 1971, P. 890-906

DESCRIPTION EN QUELQUES MOTS DE CE QU'EST LA CONVENTION COLLECTIVE AU CANADA, EN S'APPUYANT SUR UNE DEFINITION ET SUR CERTAINES DONNEES STATISTIQUES. EXAMEN DES CLAUSES D'ANCIENNETE, DE LEUR CONTENU ET DE LEUR FREQUENCE STATISTIQUE POUR CERTAINS SECTEURS.

0236 MUIR, J. DOUGLAS

DECENTRALIZED BARGAINING: ITS PROBLEMS AND DIRECTION IN THE PUBLIC EDUCATION SYSTEMS OF ONTARIO AND THE WESTERN PROVINCES

V. 26, NO 1, 1971, P. 124-145

LE PROBLEME DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE POUR LES ENSEIGNANTS AU CANADA EST GENERALEMENT RESOLU. IL RESTE CEPENDANT DEUX OMBRES AU TABLEAU: LA QUESTION DE DROIT ET LA QUESTION DE STRUCTURE. LE PREMIER PROBLEME REFERE A L'USAGE DE LA GREVE ET OU D'AUTRES MOYENS ALORS QUE LE SECOND SOULEVE LA QUESTION DU NIVEAU APPROPRIE POUR LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES (LOCALES, REGIONALES, ETC.). CE PROBLEME DE STRUCTURE INCLUT LA QUESTION DU DEGRE DE CENTRALISATION QUI DEVRAIT EXISTER EN NEGOCIATION COLLECTIVE. CET ARTICLE EXAMINE LA STRUCTURE DE LA NEGOCIATION CHEZ LES ENSEIGNANTS ET S'ATTARDE SUR LES PROBLEMES ET LES TENDANCES DE LA NEGOCIATION DECENTRALISEE EN COLOMBIE-BRITANNIQUE, EN ALBERTA ET EN ONTARIO - 4 TABLEAUX.

0237 QUINET, FELIX

LE ROLE DE LA RECHERCHE DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE CENTRALISEE

V. 26, NO 1, 1971, P. 184-212

APRES QUELQUES COMMENTAIRES SUR LE ROLE DE LA RECHERCHE EN NEGOCIATION COLLECTIVE, ON EXAMINE LE CONTEXTE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES AU SEIN DUQUEL FONC-

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)

TIONNE LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS. QUELQUES NOTIONS D'ORDRE GENERAL SUR LA NATURE DE LA FONCTION RECHERCHE, SUR LES CONCEPTS DE CENTRALISATION ET DE DECENTRALISATION DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE, SUR LA REPUTATION DU ROLE DE LA RECHERCHE EN NEGOCIATIONS COLLECTIVES ET SUR L'INFLUENCE POSSIBLE EXERCEE PAR LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DANS D'AUTRES SECTEURS.

0238 FINKELMAN, JACOB

REPORT OF EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

V. 29, NO 4, 1974, P. 786-803

REEXAMEN DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE (1967) AU CANADA. DISCUSSION DE DEUX RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION D'ENQUETE: LE PROBLEME DE L'ANCIENNETE ET CELUI DU CLASSEMENT DES EMPLOIS.

0239 VIEL, ANDRE

L'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE: UNE EXPERIENCE

V. 29, NO 2, 1974, P. 289-304

POSSIBILITES ET LIMITES DE L'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE NATURE STATISTIQUE. PARTICULARITES DE L'EXPERIENCE EN COURS CONCERNANT L'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE - 2 TABLEAUX.

0240 SMITH, DOUGLAS A.

THE DETERMINANTS OF STRIKE ACTIVITY IN CANADA

V. 27, NO 4, 1972, P. 663-678

FACTEURS INFLUENCANT LA GREVE AU CANADA. LA GREVE EST LE PLUS SOUVENT UNE REACTION CONTRE LES FORCES ECONOMIQUES DEFAVORABLES AUX TRAVAILLEURS. EN PERIODE D'INFLATION OU LORSQUE LE TAUX DE CHOMAGE EST A LA HAUSSE, ON PEUT S'ATTENDRE D'AVOIR D'AVANTAGE DE GREVES.

0241 WOODS, H. D.

TECHNOLOGICAL CHANGE AND THE RIGHT TO STRIKE

V. 27, NO 4, 1972, P. 718-735

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET DROIT DE GREVE: 1) PROBLEME: EXISTENCE DE CERTAINS CONFLITS D'INTERETS NON SUJETS A LA CONVENTION AVEC REFUS DE NEGOCIER DE LA PART DE L'EMPLOYEUR. 2) SOLUTIONS PROPOSEES: A) INSERTION D'UNE CLAUSE DE REOUVERTURE DE LA NEGOCIATION AVEC DROIT DE GREVE PENDANT LA DUREE DE LA CONVENTION (WOOD); B) OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR D'ATTENDRE LES NOUVELLES NEGOCIATIONS AVANT D'EFFECTUER LES CHANGEMENTS (FREEDMAN); C) EXPIRATION AUTOMATIQUE DE LA CONVENTION ET OUVERTURE DE NOUVELLES NEGOCIATIONS (MARCHAND); D) OBLIGATION DE NEGOCIER LES PROBLEMES NON COUVERT PAR L'ACCORD SIGNE (WEILER); E) MAINTIEN DES DISPOSITIONS LEGALES ACTUELLES AVEC LIBERTE DES PARTIES DE S'ENTENDRE POUR ENLEVER LES CONTRAINTES IMPOSEES PAR LA LOI ET D'Y INCLURE LE RE-

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)

COURS A LA GREVE. OPTION EN FAVEUR DE CETTE DERNIERE POSITION.

0242 GOLDENBERG, SHIRLEY B.

DISPUTE SETTLEMENT IN THE PUBLIC SECTOR THE CANADIAN SCENE

V. 28, NO 2, 1973, P. 267-292

REVUE DES MODES DE REGLEMENTS DES CONFLITS DANS LE SECTEUR PUBLIC CANADIEN (EMPLOYES MUNICIPAUX, POLICIERS ET POMPIERS, ENSEIGNANTS, EMPLOYES D'HOPITAUX, FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX ET FEDERAUX); ANALYSE DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL DANS LES JURIDICTIONS QUI ACCORDENT LE DROIT DE GREVE AUX NIVEAUX SUPERIEURS DE GOUVERNEMENTS (NOUVEAU-BRUNSWICK, SASKATCHEWAN, QUEBEC, FEDERAL). PROBLEMES QUI COMPLICQUENT LE REGLEMENT DES CONFLITS ET PERSPECTIVES DE SOLUTION A CES PROBLEMES A LA LUMIERE DE L'EXPERIENCE CANADIENNE.

0243 LACOMBE, TREFFLE

FINAL OFFER ARBITRATION - A COMMENT

V. 34, NO 1, 1979, P. 189-194

COMMENTAIRE SUR L'ARBITRAGE DE L'OFFRE FINALE. APPLICATION DE LA TECHNIQUE ET JUGEMENT SUR SON UTILITE DANS LE CONTEXTE DE LA NEGOCIATION ENTRE L'UNIVERSITE D'OTTAWA ET L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE D'OTTAWA.

0244 WOODS, H. D.

COLLECTIVE BARGAINING AND ACADEMIC FREEDOM ARE THEY COMPATIBLE?

V. 30, NO 4, 1975, P. 643-661

LA NEGOCIATION COLLECTIVE PRESENTE CERTAINS RISQUES POUR LA LIBERTE ACADEMIQUE DANS LES UNIVERSITES CANADIENNES. LA DISTINCTION ENTRE L'ASSOCIATION DE PROFESSEURS ET LE SYNDICAT CONVENTIONNEL. LE ROLE QU'A JOUE L'ASSOCIATION DE PROFESSEURS SUR LA TRANSFORMATION DE LA STRUCTURE HIERARCHIQUE ET SUR L'ACCROISSEMENT DE L'AUTORITE DES FACULTES. LE DROIT D'EXERCICE DES LIBERTES CONTENUES DANS LA LIBERTE D'ENSEIGNEMENT.

0245 CARTER, DONALD D.

COLLECTIVE BARGAINING IN CANADIAN COLLEGES AND UNIVERSITIES. SOME UNRESOLVED DILEMMAS

V. 30, NO 4, 1975, P. 662-673

LES PROBLEMES INHERENTS A LA NEGOCIATION COLLECTIVE CHEZ LES PROFESSEURS DES UNIVERSITES ET DES COLLEGES CANADIENS. LA CONTRADICTION ENTRE L'ESPRIT D'INDIVIDUALISME ET LES IMPLICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE; LA PARTICIPATION DES PROFESSEURS A LA DIRECTION UNIVERSITAIRE ET LE RAPPORT EMPLOYEUR-EMPLOYEE; L'IMPORTANCE ACCORDEE A L'AMELIORATION DES TRAITEMENTS ET A L'ANCIENNETE; LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LA PARTICIPATION DU GOUVERNEMENT; LE RECOURS EVENTUEL D'UN SYSTEME DE NEGOCIATIONS A DOUBLE PALIER.

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)**0246** BELZILE, BERTRAND

NOTE SUR LA PROTECTION DES SALAIRES CONTRE L'INFLATION

V. 31, NO 4, 1976, P. 668-676

LE CHOIX D'UNE FORMULE QUI PROTEGE ADEQUATEMENT LES SALAIRES CONTRE L'INFLATION, LA COMPOSANTE "COUT DE LA VIE" MENE GENERALEMENT LES OUVRIERS A REVENDIQUER SOIT UNE INDEXATION DU SALAIRE OU UN MONTANT FORFAITAIRE POUR COMPENSER LA PERTE DU POUVOIR D'ACHAT: SI L'INDEXATION DES SALAIRES NE SE FAIT QU'EN FIN DE PERIODE, CETTE FORME DE PROTECTION EST INSUFFISANTE. LES MESURES TRUDEAU COMPRENENT DES MONTANTS FORFAITAIRES PRESQUE DEUX FOIS TROP ELEVES.

0247 SWIDINSKY, ROBERT

STRIKE SETTLEMENT AND ECONOMIC ACTIVITY. AN EMPIRICAL ANALYSIS

V. 31, NO 2, 1976, P. 209-223

L'EFFICACITE DES CONFLITS DE TRAVAIL EN REGARD DES CYCLES ECONOMIQUES. LES REGLEMENTS DE GREVE SONT A L'AVANTAGE DES TRAVAILLEURS EN PERIODE D'EXPANSION ECONOMIQUE. CAUSES ET RESULTATS DES GREVES AU CANADA DE 1901 A 1953. LES GREVES SONT RANGEES EN TROIS CATEGORIES QUANT A LEURS RESULTATS: REGLEMENTS FAVORABLES AUX TRAVAILLEURS, REGLEMENTS FAVORABLES AUX EMPLOYEURS, REGLEMENT DE COMPROMIS. DE 1901 A 1953 LES TRAVAILLEURS ONT GAGNE MOINS DE GREVES, MAIS L'INFLATION LEUR A PERMIS D'ACCROITRE CE NOMBRE DE LEURS GAINS. LES TRAVAILLEURS DECLENCHENT DES GREVES LORSQUE LEURS CHANCES DE SUCCES SONT LIMITEES - BIBLIOGRAPHIE, 3 TABLEAUX.

0248 GILLESPIE, A. G.

THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

V. 30, NO 4, 1975, P. 628-642

LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE: LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE LA COMMISSION; LA GESTION DES ACTIVITES DU REGIME DE NEGOCIATION COLLECTIVE; LES POUVOIRS ET LES RESPONSABILITES DU PRESIDENT DE LA COMMISSION; LE ROLE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE ET LE RECOURS AU BUREAU DE CONCILIATION; LES GRIEFS ARBITRABLES; LES DONNEES FOURNIES PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS; LA CENTRALISATION ADMINISTRATIVE DE LA COMMISSION POUR ASSURER L'UNITE DE FONCTIONNEMENT DU REGIME DE NEGOCIATION COLLECTIVE - 1 FIGURE.

0249 FRASER, C. R. P.

INDUSTRIAL RELATIONS EDUCATION IN CANADA. THE PERSPECTIVE OF VOCATIONAL-TECHNICAL EDUCATORS

V. 33, NO 2, 1978, P. 205-216

L'ENSEIGNEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES AU CANADA. LA PERTINENCE DE L'ENSEIGNEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES PROGRAMMES SCOLAIRES REGULIERS ET DANS LE SYSTEME D'EDUCATION AU CANADA. LA PERCEPTION DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL PAR RAPPORT A L'ENSEIGNEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL. ANALYSE D'UNE ENQUETE FAITE PARMI LES MEM-

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)

BRES DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE - 4 TABLEAUX.

0250 SUBBARAO, A. V.

THE IMPACT OF THE TWO DISPUTE RESOLUTION PROCESSES IN NEGOTIATIONS

V. 32, NO 2, 1977, P. 216-233

DEUX MODES DE REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE: LE RECOURS A L'ARBITRAGE ET LA CONCILIATION AVEC DROIT DE GREVE. DEPUIS LE 31 MARS 1976, MOINS DU TIERS DES FONCTIONNAIRES ONT OPTES POUR L'ARBITRAGE. LES CONSEQUENCES DU RECOURS A LA CONCILIATION ET A LA GREVE: LE RECOURS A LA CONCILIATION AVEC DROIT DE GREVE CREE UNE SITUATION OU L'ON CHOISIT LE CONFLIT - 2 TABLEAUX, 1 FIGURE.

0251 COUSINEAU, JEAN MICHEL

INDEXATION DES SALAIRES ET PAIX INDUSTRIELLE

V. 34, NO 4, 1979, P. 793-798

LES RESULTATS D'UNE ANALYSE EMPIRIQUE DE L'EFFET DE L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LA FREQUENCE DES ARRETS DE TRAVAIL AU CANADA, DANS LES GRANDES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SECTEUR PRIVE: 1) EST-CE QUE LE FAIT D'AVOIR OBTENU DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES INFERIEURES A L'AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE DANS UNE PRECEDENTE CONVENTION, DONNE LIEU A UNE PROBABILITE DE GREVE PLUS ELEVÉE LORS DU RENOUVELLEMENT DE CETTE CONVENTION? 2) EST-CE QUE L'ACQUISITION, PAR UN SYNDICAT, D'UNE CLAUSE D'INDEXATION NE CONSTITUE PAS, EN SOI, UN FACTEUR DE GREVE? - 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

0252 LEVINE, GILBERT

COLLECTIVE BARGAINING IN UNIVERSITY FACULTIES: PROS AND CONS

V. 30, NO 4, 1975, P. 727-735

LES CAUSES QUI MILITENT CONTRE LA SYNDICALISATION DES PROFESSEURS D'UNIVERSITE; LES PREOCCUPATIONS DU PROLETARIAT ET DE LA CLASSE MOYENNE; LA LIBERTE UNIVERSITAIRE GRACE A LA SYNDICALISATION DES PROFESSEURS; QUELQUES ELEMENTS NEGOCIES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DU COLLEGE DE BATHURST; LA TRANSFORMATION DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURS D'UNIVERSITE EN SYNDICAT; L'UNION NECESSAIRE DES SYNDICATS UNIVERSITAIRES AU RESTE DU MONDE SYNDICAL.

0253 SMITH, MICHAEL R.

CHARACTERIZATIONS OF CANADIAN STRIKES: SOME CRITICAL COMMENTS

V. 34, NO 3, 1979, P. 592-607

LES CARACTERISTIQUES DES GREVES AU CANADA. IL EXISTE 2 MANIERES DE CARACTERISER LES CONFLITS INDUSTRIELS CANADIENS DU MILIEU DE LA DECENNIE 1960: A) L'UNE ASSUME QUE CERTAINES CONCLUSIONS DU RAPPORT WOODS AU SUJET DE CES GREVES SONT JUSTES; B) L'AUTRE REJETTE CES CONCLUSIONS. L'AUTEUR MONTRE COMMENT CES DEUX CARACTERISATIONS POSENT DE SERIEUX PROBLEMES. POUR D.A. SMITH, LA CARACTERISATION DES GREVES AU CANADA EST CONSIDEREE COMME

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)

UN STRATAGEME GENERALISE DES "SYNDICATS D'AFFAIRES". SELON L'ARTICLE DE JOHN H.G. CRISPO ET H. W. ARTHURS (1968), LES AUTEURS DU RAPPORT WOODS FIRENT VALOIR QUE LES CONFLITS INDUSTRIELS AU CANADA, PENDANT LA DECENNIE 1960, MANIFESTERENT UN MILITANTISME MARQUE - BIBLIOGRAPHIE.

0254 BEATTY, DAVID M.

COLLECTIVE BARGAINING IN THE UNIVERSITY FACULTIES: PROS AND CONS

V. 30, NO 4, 1975, P. 707-726

LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES FACULTES UNIVERSITAIRES. LES CAUSES QUI L'ONT AMENE ET LES CHANGEMENTS A PREVOIR DANS LA VIE UNIVERSITAIRE. L'ECART DES QUESTIONS NEGOCIABLES D'UNE UNIVERSITE A L'AUTRE; LES CHANGEMENTS INSTITUTIONNELS ET L'ADAPTATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR MAINTENIR LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT; LA PROMOTION DU SYSTEME COLLEGIAL D'AUTO-GOUVERNEMENT; L'ACCROISSEMENT QUALITATIF DU BUREAU DE DIRECTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT; LES CONFLITS D'INTERETS ENTRE LE COLLEGE DES PROFESSEURS ET LES ETUDIANTS; LES RAPPORTS DES PROFESSEURS ENTRE EUX ET L'ADAPTATION NECESSAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE.

0255 ANDERSON, JOHN C. KOCHAN, THOMAS A.

COLLECTIVE BARGAINING IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

V. 32, NO 2, 1977, P. 234-249

ANALYSE DU SYSTEME ACTUEL DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET DES RECOMMANDATIONS DU COMITE PARLEMENTAIRE CHARGE DE L'ETUDE DES RELATIONS DE TRAVAIL ENTRE L'ETAT ET SES FONCTIONNAIRES. CES RECOMMANDATIONS NE TOUCHENT QUE LES QUATRE POINTS SUIVANTS: 1) LA STRUCTURE DE NEGOCIATION 2) LE CHAMP D'APPLICATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE, 3) LE PROCESSUS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS, 4) LES ORGANISMES D'APPOINT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE.

0256 BROOKBANK, C. R.

THE ADVERSARY SYSTEM IN CANADIAN INDUSTRIAL RELATIONS: BLIGHT OR BLESSING?

V. 35, NO 1, 1980, P. 20-40

L'ANTAGONISME DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES AU CANADA: FLEAU OU BENEDICTION. POURQUOI NOTRE REGIME DE RELATIONS DE TRAVAIL, QUI A EN GENERAL DONNE LIEU CHAQUE ANNEE A DES REGLEMENTS PACIFIQUES DANS 90 POUR CENT DES CAS, NE SEMBLE-T-IL PAS TRIOMPHER DU SYNDROME DE CRISE D'UNE FREQUENCE ELEVÉE DE GREVES? QUELLES FURENT, AU COURS DES DERNIERS 10 ANS, LES CONSEQUENCES POUR LE SYSTEME D'ANTAGONISME AU CANADA DU COMPORTEMENT DES EMPLOYEURS, DES SYNDICATS ET DE L'ETAT? LES CONSEQUENCES DE L'EMERGENCE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC. SUGGESTIONS POUR RENDRE EFFICACE LE SYSTEME D'ANTAGONISME AU CANADA - 2 TABLEAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)**0257** MISICK, JOHN D.*COMPULSORY CONCILIATION IN CANADA: DO WE NEED IT?*

V. 33, NO 2, 1978, P. 193-204

AVONS-NOUS BESOIN DE LA CONCILIATION OBLIGATOIRE AU CANADA? COMPARAISON DE LA CONCILIATION VOLONTAIRE QUE L'ON TROUVE DANS LA LEGISLATION DU TRAVAIL DE LA SASKATCHEWAN AU SYSTEME DE LA CONCILIATION OBLIGATOIRE QUI EXISTE EN NOUVELLE-ECOSSE. REFERENCE A L'EXPERIENCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK ET DE L'ALBERTA. LA VALEUR DU SYSTEME CANADIEN. SON EFFICACITE EN VALEUR MONETAIRE: CE QU'IL EN COUTE PAR ADHERENT SYNDICAL EN MATIERE DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES. L'INTERVENTION DES GOUVERNEMENTS DANS LE DOMAINE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES - 2 TABLEAUX.

0258 JAIN, HARISH C.*EMPLOYEE PAY AND BENEFIT PREFERENCES AT CANADIAN NATIONAL: NEW EVIDENCE*

V. 32, NO 3, 1977, P. 449-452

ENQUETE POUR MESURER LES PREFERENCES DES EMPLOYES DU CANADIEN NATIONAL VIS-A-VIS DIVERSES FORMES DE PARTICIPATION AUX BENEFICES. LES QUATRE CHOIX PROPOSES: SALAIRE, PENSION, CONGE DE MALADIE ET SECURITE D'EMPLOI. LES EMPLOYES PREFERENT UNE COMPENSATION INTEGREE AU SALAIRE BIEN QUE LA VALEUR ATTACHEE AU FONDS DE PENSION TENDE A AUGMENTER - 4 TABLEAUX.

0259 ASCAH, LOUIS*LA DIVERSITE DES CLAUSES D'INDEMNITE DE VIE CHERE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES*

V. 35, NO 1, 1980, P. 121-127

LES PRINCIPES THEORIQUES REGISSANT LA MISE SUR PIED DE CONTRATS QUI PREVOIENT DES INDEMNITES DE VIE CHERE. A PARTIR D'UN BULLETIN SPECIAL DU MINISTERE DU TRAVAIL DU CANADA PRESENTANT DES DONNEES SUR LES CLAUSES D'INDEMNITE DE VIE CHERE EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1976, ANALYSE DE 2 METHODES DE CALCUL PRIVILEGIEES POUR CE GENRE DE CLAUSE: L'AUGMENTATION EN CENTS POUR CHAQUE AUGMENTATION DE POINT A L'INDICE DES PRIX ET L'AUGMENTATION PROCENTUELLE DES SALAIRES POUR CHAQUE AUGMENTATION PROCENTUELLE A L'INDICE. LES INDICES UTILISES DANS LA PLUPART DES CLAUSES D'INDEXATION. LA RETROACTIVITE DANS LES CLAUSES AVEC AJUSTEMENTS ANNUELS ET TRIMESTRIELS. LES MONTANTS MAXIMUMS ET MINIMUMS DE L'INDEMNITE DE VIE CHERE - 2 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0260 RIDDELL, CRAIG W.*THE EFFECTS OF STRIKES AND STRIKE LENGTH ON NEGOTIATED WAGE SETTLEMENTS*

V. 35, NO 1, 1980, P. 115-120

LES EFFETS DES GREVES ET DE LA DUREE DE LA GREVE SUR LES ENTENTES DE SALAIRES NEGOCIEES AU CANADA A PARTIR DE DONNEES SUR LES CONTRATS UNIQUES DE TRAVAIL. INTRODUCTION DE DEUX VARIABLES FACTICES DANS L'EQUATION AFIN D'EXPLIQUER LES CHANGEMENTS DE SALAIRES: 1) LA GREVE OU L'ABSENCE DE GREVE, 2) LA DUREE DE LA GREVE SI ELLE A

RELATIONS INDUSTRIELLES - CANADA (suite)

LIEU. LES RESULTATS EMPIRIQUES DE L'ETUDE DE MONTREAL QUE LES ENTENTES NEGOCIEES SUITE A UNE GREVE SONT PLUS ELEVEES AU NIVEAU DES SALAIRES DE 1.5% QU'ELLES LE SERAIENT DANS D'AUTRES CAS - BIBLIOGRAPHIE.

0261 HEBERT, GERARD*HARRY DOUGLAS WOODS*

V. 35, NO 3, 1980, P. 363-364

PRESENTATION DE HARRY DOUGLAS WOODS, PROFESSEUR ET MEDiateUR INDUSTRIEL A QUI EST DECERNEE LA DISTINCTION 1980 DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DES RELATIONS INDUSTRIELLES.

0262 CARROTHERS, A. W. R.*UNRESOLVED ISSUES IN PUBLIC SECTOR BARGAINING IN THE 1980S*

V. 35, NO 3, 1980, P. 515-527

NEGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC: 1) LE MILIEU DE L'EDUCATION AU CANADA DANS LE PASSE, LE PRESENT ET L'AVENIR; 2) LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES AU NIVEAU NATIONAL DANS LE SECTEUR PUBLIC, INCLUANT DES OBSERVATIONS QUI S'APPLIQUENT AU CAS PARTICULIER DES ENSEIGNANTS; 3) L'INTERVENTION D'UNE TIERCE PARTIE DANS LA NEGOCIATION, ET LE RECOURS A L'ARBITRAGE EXECUTOIRE OU A L'ARBITRAGE D'URGENCE. L'ARBITRAGE EXECUTOIRE VOLONTAIRE EST UNE ALTERNATIVE PROMETTEUSE.

RELATIONS INDUSTRIELLES - COLOMBIE-BRITANNIQUE**0263** MACDONALD, BROCK D.*THE DESIGN OF A FRINGE BENEFIT COSTING PROGRAM*

V. 28, NO 4, 1973, P. 799-809

PROBLEME DE L'EVALUATION DU COUT DES REVENDICATIONS EN MATIERE D'AVANTAGES SOCIAUX AU COURS DE LA NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES. EXPERIENCE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE POUR TROUVER UNE METHODE PERMETTANT D'EN ARRIVER A UNE CERTAINE STANDARDISATION DANS CE DOMAINE.

0264 JAMIESON, STUART*MULTI-EMPLOYER BARGAINING: THE CASE OF B.C. COAST LUMBER INDUSTRY*

V. 26, NO 1, 1971, P. 146-168

EN PARTANT DE CERTAINS CONCEPTS, ON MAINTIENT QUE LA NEGOCIATION MULTI-EMPLOYEUR DANS UNE INDUSTRIE DITE PRIMAIRE EST, DU MOINS EN CERTAINES CIRCONSTANCES, ENTIEREMENT DIFFERENTE EN NATURE ET EN CONSEQUENCES DE LA NEGOCIATION DE MEME TYPE DANS D'AUTRES SECTEURS ET CONTEXTES. ILLUSTRATION DE CE POINT EN PRESENTANT LE CAS DE L'INDUSTRIE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE. ELABORATION DES PRINCIPALES CAUSES DU CONFLIT DANS CETTE INDUSTRIE. ON CONCLUT QUE LA NEGOCIATION MULTI-EMPLOYEUR DANS CETTE INDUSTRIE A ETE INEFFICACE EN COLOMBIE-BRITANNIQUE - 2 TABLEAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES - COLOMBIE-BRITANNIQUE (suite)**0265** ROSE, JOSEPH B

A NOTE ON INDUSTRIAL CONFLICT IN BRITISH COLUMBIA'S CONSTRUCTION INDUSTRY
V. 31, NO 2, 1976, P. 309-315

RELATIONS ADMINISTRATION-TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION EN COLOMBIE BRITANNIQUE. STRUCTURE DE NEGOCIATION ET REFORME DE LA LEGISLATION RELATIVE A L'ACCREDITATION SYNDICALE. LES PROBLEMES DE L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS ET L'IMPACT NATIONAL DES NEGOCIATIONS DANS CE SECTEUR - 1 TABLEAU.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ESPAGNE**0266** MARTIN, BENJAMIN

LABOR AND POLITICS IN SPAIN TODAY
V. 34, NO 1, 1979, P. 108-122

LES ELECTIONS SYNDICALES QUI ONT EU LIEU EN ESPAGNE PENDANT LA PREMIERE MOITIE DE L'ANNEE 1978 ONT MIS DEFINITIVEMENT FIN AUX 4 DECENNIES D'AUTORITARISME DU REGIME FRANCO DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL ET ELLES OUVERT L'AVENEMENT D'UN SYSTEME DE RELATIONS PROFESSIONNELLES PLUS EN HARMONIE AVEC CEUX QU'ON RETROUVE DANS LES SOCIETES DEMOCRATIQUES DE L'EUROPE DE L'OUEST. LA DEUXIEME CONSULTATION POPULAIRE A ETE LES ELECTIONS EN VUE DU CHOIX DES REPRESENTANTS DES SALAIRES. ANALYSE DES RESULTATS DE CES ELECTIONS.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ETATS-UNIS**0267** PEACH, DAVID A

UNION AND MANAGEMENT DECISION-MAKING IN THE GRIEVANCE PROCESS
V. 27, NO 4, 1972, P. 757-768

LA PRISE DE DECISION EN MATIERE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET LES INTERACTIONS ENTRE LE SYNDICAT ET LA DIRECTION. ETUDE FAITE DANS CINQ ENTREPRISES DE SIDERURGIE AUX ETATS-UNIS AU COURS DES ANNEES 1967 ET 1968.

0268 TRACY, LANE PETERSON, RICHARD B

CLASSROOM COLLECTIVE BARGAINING SIMULATION: HOW CLOSE TO THE REAL THING
V. 30, NO 1, 1975, P. 98-111

L'UTILISATION DES JEUX ET SIMULATIONS COMME MOYEN D'ENSEIGNEMENT EST PARTICULIEREMENT APPROPRIEE A UN PROCESSUS COMME CELUI DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES. DESCRIPTION D'UNE DE CES SAYNETES TELLE QU'ON LA JOUE A L'UNIVERSITE DE WASHINGTON. VERIFICATION DU CARACTERE REALISTE DES JEUX ET SIMULATIONS. CONCLUSION: LES NEGOCIATIONS SIMULEES SE RAPPROCHENT DES NEGOCIATIONS REELLES. SUGGESTIONS DE QUELQUES MOYENS POUR LES RENDRE ENCORE PLUS REALISTES - BIBLIOGRAPHIE.

0269 GAGNE, CHARLES

WORK IN AMERICA ET LE QUEBEC
V. 29, NO 1, 1974, P. 218-221

RESUME DU RAPPORT INTITULE "WORK IN AMERICA" ET PREPARE A L'INTENTION D'ELLIOTT L. RICHARDSON, SECRETAIRE A LA SANTE, A L'EDUCATION ET AU BIEN-ETRE DU GOUVERNEMENT DES U.S.A., ET QUI COMPORTE UNE SERIE D'APPLICATIONS BIEN CONCRETES. LE RAPPORT S'INSCRIT

RELATIONS INDUSTRIELLES - ETATS-UNIS (suite)

DANS LE CONTEXTE DE L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, IL DEPASSE ET ESCALADE EN PROPOSANT CE QU'IL APPELLE UNE REDEFINITION DES TACHES ET LA PARTICIPATION AUX BENEFICES. APPLICABILITE DU RAPPORT AU QUEBEC.

0270 PONAK, ALLEN

PUBLIC SECTOR DISPUTE RESOLUTION. AN AMERICAN TWIST TO A CANADA APPROACH
V. 31, NO 4, 1976, P. 537-552

IL EXISTE BIEN DES VARIANTES EN AMERIQUE DU NORD DANS LES MECANISMES MIS AU POINT POUR RESOUDRE LES DIFFERENDS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC. EN 1974 L'ETAT DU WISCONSIN VOULUT METTRE UN TERME AUX CONFLITS SUCCESSIFS DANS LE SECTEUR PUBLIC ET UNE COMMISSION D'ENQUETE FUT INSTITUTE. LA COMMISSION RECOMMANDA UN SYSTEME QUI LAISSAIT LE CHOIX ENTRE L'ARBITRAGE ET LA GREVE EN Y AJOUTANT TOUTEFOIS UNE INNOVATION QUI FAIT QUE CE MECANISME DE SOLUTION DES CONFLITS EST UNIQUE - 3 TABLEAUX.

0271 BESSETTE, LUC

DETERMINATION DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE AMERICAINE: APPLICABILITE AU QUEBEC
V. 32, NO 2, 1977, P. 161-171

CARACTERISTIQUES DU SYSTEME DE DETERMINATION DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE AMERICAINE ET COMPARAISON AVEC LE SYSTEME QUEBECOIS. 1) HISTORIQUE DE LA SYNDICALISATION ET DU DROIT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU QUEBEC ET AUX ETATS-UNIS. 2) DANS LA DEFINITION DE SA POLITIQUE SALARIALE, LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC UTILISE LE PRINCIPE DE LA "MOYENNE GENERALEMENT OBSERVEE AU QUEBEC". CE PRINCIPE N'EST PAS INSCRIT DANS UNE LOI ALORS QU'AUX ETATS-UNIS, UN PRINCIPE EQUIVALENT EST INSCRIT DANS UNE LOI - REFERENCES.

0272 BEIGBEDER, YVES

THE UNITED STATES' WITHDRAWAL FROM THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
V. 34, NO 2, 1979, P. 223-240

LE RETRAIT DES ETATS-UNIS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. EN NOVEMBRE 1977, LES ETATS-UNIS SE SONT RETIRES DE L'O.I.T. EN PROTESTATION CONTRE LA POLITISATION CROISSANTE DE L'ORGANISATION, SON ATTITUDE SELECTIVE A L'EGARD DES DROITS DE L'HOMME, L'INOBSERVATION DE SES PROPRES PROCEDURES D'ENQUETE ET DU DROIT DE REPONSE DES PAYS MIS EN CAUSE ET L'EROSION DE LA REPRESENTATION TRIPARTITE. REGLE DE BASE DE L'O.I.T. LE DEPART DES ETATS-UNIS A DIMINUE LES RESSOURCES DE L'O.I.T. DE 25% ET REDUIT SES PROGRAMMES ET SON PERSONNEL.

RELATIONS INDUSTRIELLES - EUROPE**0273** WEISS, DIMITRI

RELATIONS INDUSTRIELLES ET SCIENCE POLITIQUE
V. 30, NO 1, 1975, P. 30-42

ETABLISSEMENT, DANS UNE OPTIQUE EUROPEENNE AVEC UN REGARD PARTICULIER A LA SITUATION ITALIENNE, DES LIENS EXISTANT ENTRE

RELATIONS INDUSTRIELLES - EUROPE (suite)

LE DOMAINE DES ETUDES DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET LA SCIENCE POLITIQUE, DEUX DOMAINES CARREFOUR - BIBLIOGRAPHIE.

0274 MALLES, PAUL

THE MULTINATIONAL CORPORATION AND INDUSTRIAL RELATIONS: THE EUROPEAN APPROACH

V. 26, NO 1, 1971, P. 64-83

LA SOCIÉTÉ MULTINATIONALE A-T-ELLE POSÉ UN PROBLÈME D'ADAPTATION AUX DIVERS SYSTÈMES DE RELATIONS INDUSTRIELLES EN EUROPE CES 25 DERNIÈRES ANNÉES, ET COMMENT LE MOUVEMENT OUVRIER A-T-IL RÉAGI? LE RÔLE JOUÉ PAR LE MOUVEMENT SYNDICAL EUROPÉEN ET SES ALLIÉS POLITIQUES DANS L'EXPANSION DE L'ÉTAT-PROVIDENCE, CE QUE SUPPOSE L'INTERNATIONALISATION DE LA STRATÉGIE SYNDICALE VIS-À-VIS DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES.

0275 REYNAUD, JEAN DANIEL

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE POLITIQUE: QUELQUES RÉFLEXIONS À PARTIR DE LA CRISE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN EUROPE OCCIDENTALE

V. 35, NO 1, 1980, P. 41-64

À LA LUMIÈRE DES ÉVÉNEMENTS DEPUIS DIX ANS, L'AUTEUR PASSE EN REVUE CE QUE L'ON PENSAIT DES TENDANCES PROFONDES DANS LE SYSTÈME DES RELATIONS PROFESSIONNELLES, ALORS QUE BEAUCOUP ÉTAIENT CONVAINCUS DE L'EXISTENCE D'UN MODÈLE DE PORTÉE SUFFISAMMENT GÉNÉRALE POUR QUE L'ON PUISSE EXPLIQUER LES CAS DÉVIANTS. IL SE DEMANDE OÙ VAUT AUJOURD'HUI CE MODÈLE, QUELLES CRITIQUES IL SOULEVE, QUELLES CORRECTIONS IL FAUT LUI APPORTER ET QUELLES LEÇONS DE MÉTHODE ON PEUT EN TIRER. QUELQUES RÉFLEXIONS FONDÉES SUR LE CAS TRÈS PARTICULIER DE L'EUROPE OCCIDENTALE.

0276 BARKIN, SOLOMON

EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS: A RESOURCE FOR THE RECONSTRUCTION OF THE AMERICAN SYSTEM

V. 35, NO 3, 1980, P. 439-446

LES RÉGIMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES EUROPÉENS SE SONT MONTRÉS TRÈS INNOVATEURS DEPUIS 20 ANS; ILS SE SONT DÉVELOPPÉS ET SE SONT FORTEMENT INTÉGRÉS À LA VIE SOCIALE, POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE DE LEURS PAYS RESPECTIFS. LEUR EXPÉRIENCE EST UNE SOURCE STIMULANTE DE CONNAISSANCES POUR LE SYNDICALISME ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS UNE SOCIÉTÉ DÉMOCRATIQUE, EN VUE DE LEUR RÔLE DE CONTRE-POIDS AU MONDE DES AFFAIRES. EN COMPARAISON, LE RÉGIME AMÉRICAIN A ÉTÉ PEU DYNAMIQUE.

0277 BOHR, KLAUS

UNE EXPÉRIENCE EUROPÉENNE DE PARTICIPATION: LA COGESTION ALLEMANDE

32E CONGRÈS, 1977, P. 25-35

L'HISTOIRE DE LA PHILOSOPHIE DE LA COGESTION EN ALLEMAGNE, LA STRUCTURE DES SYNDICATS, LA PROCÉDURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET LA STRUCTURE DES ENTREPRISES, LE PRINCIPE DE LA COGESTION PARITAIRE. LES RÉFORMES APPORTÉES PAR LA LOI MODIFIÉE SUR L'ORGANISATION DES ENTREPRISES DE 1972 ET LES TROIS FORMULES DE LA COGESTION.

RELATIONS INDUSTRIELLES - EUROPE (suite)

0278 COX, ROBERT

LA PARTICIPATION: CONSIDÉRATIONS SUR LA SIGNIFICATION DES EXPÉRIENCES EUROPÉENNES

32E CONGRÈS, 1977, P. 37-51

LES EXPÉRIENCES EUROPÉENNES DE LA PARTICIPATION OUVRIÈRE, LA VOIE CORPORATISTE, SES CARACTÉRISTIQUES, LES ÉTAPES DE SON ÉVOLUTION ET L'ENTRAÎNEMENT DU MODÈLE ALLEMAND, LA VOIE VERS L'AUTOGESTION, SES ASPECTS FONDAMENTAUX ET L'EXEMPLE YOUGOSLAVE, LA LUTTE POUR LA MAÎTRISE DU PROCESSUS DE PRODUCTION ET LES PROBLÈMES ENGENDRÉS PAR L'INTERNATIONALISATION DE LA PRODUCTION, LES PERSPECTIVES FUTURES AU NIVEAU DES CHANCES DE RÉALISATION DES DEUX VOIES DE LA PARTICIPATION.

RELATIONS INDUSTRIELLES - FRANCE

0279 WEISS, DIMITRI

INFORMATION ÉCONOMIQUE, ENTREPRISE ET RELATIONS COLLECTIVES: UN DOSSIER FRANÇAIS

V. 29, NO 1, 1974, P. 3-64

SIGNIFICATION DE L'INFORMATION ÉCONOMIQUE PARTICULIÈREMENT AU NIVEAU DES ORGANISATIONS INDUSTRIELLES EN FRANCE, L'INFORMATION SUR LES ENTREPRISES EST AU CENTRE DE L'INFORMATION ÉCONOMIQUE GÉNÉRALE ET EN CONSTITUE UN DES PÔLES IMPORTANTS. LA NATURE ET LA FORME DES INFORMATIONS RECHERCHÉES VARIENT SELON LA NATURE DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE, SELON SON IMPORTANCE ET SA SITUATION GÉOGRAPHIQUE. DISTINCTION ENTRE DOCUMENTATION ET INFORMATION ET ANALYSE DU CONCEPT "SCIENCE DE L'INFORMATION". EST-CE QUE L'INFORMATION ÉCONOMIQUE PEUT ÊTRE UN MOYEN DE RELATIONS ENTRE LES PROTAGONISTES DE LA VIE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET POLITIQUE DANS UN PAYS COMME LA FRANCE?

0280 CANDAU, PIERRE

LE RÔLE ET LES FONCTIONS DES CENTRES DE RELATIONS INDUSTRIELLES EN FRANCE

V. 26, NO 3, 1971, P. 726-743

APRÈS UNE BRÈVE DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE RELATIONS INDUSTRIELLES EN FRANCE ET DU RÔLE DE L'UNIVERSITÉ, ON PRÉSENTE LES STRUCTURES ET L'ORGANISATION DES CENTRES DE RELATIONS INDUSTRIELLES EN CE PAYS. ON INSISTE SUR LA RECHERCHE, L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION DANS CE DOMAINE.

0281 WEISS, DIMITRI

PARTICIPATION AUX DÉCISIONS ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

V. 30, NO 4, 1975, P. 571-584

LA PARTICIPATION SYNDICALE AU MOYEN DE LA CONTESTATION AU SEIN D'UNE ENTREPRISE; L'UTILISATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EN FRANCE; LA DIFFÉRENCE ENTRE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS; LE SYSTÈME D'ENTREPRISE ET SA STRATÉGIE; LE CHANGEMENT SOCIAL PAR LA CONFRONTATION GLOBALE; LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE; L'ACCESSION PROGRESSIVE DES SYNDICATS AU NIVEAU DÉCISIONNEL DE L'ENTREPRISE.

RELATIONS INDUSTRIELLES - GRANDE-BRETAGNE**0282** WARNER, MALCOLM*PARTICIPATIVE DECISION-MAKING IN A CONSULTATIVE COMMITTEE CONTEXT*

V. 29, NO 2, 1974, P. 272-288

ETUDE DU PROCESSUS DE LA PARTICIPATION AUX DECISIONS DANS LES CONSEILS CONSULTATIFS INDUSTRIELS ANGLAIS (CONSEILS WHITLEY) INSTITUTEES DANS L'INDUSTRIE EN GRANDE-BRETAGNE. REFERENCE A L'EXPERIENCE DES CONSEILS OUVRIERS EN YUGOSLAVIE ET A CE QUI EXISTE AUSSI AUX ETATS-UNIS. CES CONSEILS DONT FONT PARITAIREMENT PARTIE DES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS, DES SYNDICATS, DES MINISTRES INTERESSES ET DU PUBLIC SOUS LA DIRECTION D'UN PRESIDENT INDEPENDANT, COMPTENT DE VINGT A VINGT-TROIS MEMBRES. ETUDE PORTANT SUR UNE VINGTAINE DE CES CONSEILS CONSULTATIFS - BIBLIOGRAPHIE.

0283 STURMTHAL, ADOLF*BULLOCK AND THE AFTERMATH*

V. 32, NO 3, 1977, P. 299-309

EN 1970, L'ANGLETERRE INSTITUAIT UNE COMMISSION D'ENQUETE SUR LES MOYENS D'INSTAURER LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE. LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT BULLOCK S'INSPIRENT DE LA LEGISLATION ALLEMANDE OU LES TRAVAILLEURS SONT REPRESENTES DANS LES BUREAUX DE DIRECTION DES ENTREPRISES. LA FORMULE DE REPRESENTATION PROPOSEE PAR LE RAPPORT BULLOCK ET LES REACTIONS DE L'OPINION PUBLIQUE ANGLAISE.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ILE DU PRINCE-EDOUARD**0284** COWAN, G. K.*COLLECTIVE BARGAINING IN THE PUBLIC SECTOR: PRINCE EDWARD ISLAND*

V. 29, NO 1, 1974, P. 200-209

LA NOUVELLE REGLEMENTATION DU GOUVERNEMENT DE L'ILE DU PRINCE-EDOUARD EN MATIERE DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES POUR CE QUI CONCERNE LES ENSEIGNANTS ET LES FONCTIONNAIRES S'INSPIRE DE CRITERES SUGGERES PAR LE CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA ET QUI EXISTENT DEPUIS LONGTEMPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN GRANDE-BRETAGNE, EN NOUVELLE-ZELANDE AINSI QUE DANS LE TENNESSEE VALLEY ACT. LES NEGOCIATEURS ET LES ARBITRES DOIVENT ETABLIR LES TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYES DU SECTEUR PUBLIC DE FACON A LES AJUSTER AUX TAUX QUI SONT PAYES PAR LES "BONS" EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE. LE RECOURS A CES CRITERES REND PLUS PRATICABLE L'ACCEPTATION DU MECANISME DE L'ARBITRAGE DANS LES DIFFERENDS.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ISRAEL

BEN-PORAT, A.

THE LATENT FUNCTION OF THE PRODUCTION COUNCIL

V. 35, NO 3, 1980, P. 447-466

ANALYSE FONCTIONNELLE DU CONSEIL DE PRODUCTION DANS L'INDUSTRIE ISRAELIENNE: 1) SA FONCTION EXPLICITE ET REGLEMENTAIRE, SON EXISTENCE ET SON EXPLICATION; 2) LE CONCEPT DE FONCTION LATENTE, QUI AIDE A EXPLIQUER COMMENT UNE ORGANISATION S'ELOIGNE DES BUTS DEFINIS DANS SES STATUTS: DANS LE CAS

RELATIONS INDUSTRIELLES - ISRAEL (suite)

DU CONSEIL, CE CONCEPT AIDE A COMPRENDRE SON ROLE DANS LE CONTEXTE DE L'INDUSTRIE ISRAELIENNE - 1 SCHEMA, 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0285 SHIROM, ARIE

JACOBSON, DAN

THE STRUCTURE AND FUNCTION OF ISRAELI EMPLOYERS' ASSOCIATIONS

V. 30, NO 3, 1975, P. 452-477

DESCRIPTION DU MILIEU IDEOLOGIQUE, POLITIQUE, ECONOMIQUE ET JURIDIQUE DANS LEQUEL EVOLUENT LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS EN ISRAEL. ETUDE DE LA STRUCTURE DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS ET DES 3 GRANDES ASSOCIATIONS: L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS, DES FERMIERS ET DES ARTISANS. ETUDE DU FONCTIONNEMENT EN TERME DES ASSOCIATIONS. CONCLUSION: LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS SONT TROP FRAGMENTEES, MANQUENT D'UNITE ET NE FONT PAS LE POIDS DEVANT LES SYNDICATS QUI REGROUPENT 80% DES SALAIRES.

0286 BLUM, ALBERT A.

HAREL, GEDALIAHU

THE GENERIC REASONS FOR STRIKES: AN INTERPRETATIVE ANALYSIS OF THE ISRAELI CASE

V. 35, NO 1, 1980, P. 99-114

LES CAUSES PROFONDES QUI ENGENDRENT LES GREVES EN ISRAEL. LES CAUSES EXTRINSEQUES: LES CONDITIONS DE LA VIE SOCIALE, LE MANQUE DE CANAUX D'EXPRESSION POLITIQUE, LES CONDITIONS D'ORDRE ECONOMIQUE (INFLATION GALOPANTE). LES CAUSES INTRINSEQUES: LA DEMOCRATISATION DES SYNDICATS, LES ERREURS DE JUGEMENT PROVENANT DES MALADRESSES DES PARTIES, DU DEFAUT DE CONNAISSANCE DES REGLES DU JEU, LES PRATIQUES DE NEGOCIATIONS INCORRECTES. LES DEFICIENCES DE LA LEGISLATION COMME SOURCE DE CONFLITS ENTRE LES PARTIES ET LES QUESTIONS D'IDEOLOGIE EN MATIERE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES - 2 TABLEAUX.

0287 HAREL, GEDALIAHU*JOB EVALUATION AND WAGE SETTING IN THE PUBLIC SECTOR OF ISRAEL*

V. 31, NO 2, 1976, P. 284-302

HISTORIQUE DE L'EVALUATION DES EMPLOIS ET LA FIXATION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC EN ISRAEL. LA COMMISSION HOROWITZ FUT INSTITUTEE PAR LE GOUVERNEMENT POUR ELIMINER LES DISTORSIONS ENTRE LES TAUX DE SALAIRE SELON LES GRADES, LA PROFESSION ET LES LIEUX DE TRAVAIL. QUATRE PRINCIPES DU RAPPORT DE LA COMMISSION: UN SALAIRE SATISFAISANT, A SALAIRE EGAL, TRAVAIL EGAL, SIMPLIFICATION DE LA STRUCTURE DES SALAIRES, ECARTS NORMAUX A L'INTERIEUR DES ECHELLES. CRITERES D'EVALUATION: ANALYSE DE L'EMPLOI, NIVEAU DE PROGRESSION DE L'EMPLOI, NIVEAU DE TRAVAIL EN TERME DE HIERARCHIE, LE COMITE DES "SIX". LA COMMISSION N'A PAS PREVUE L'IMPACT POLITIQUE DE SON RAPPORT D'OU SON ECHEC - 1 TABLEAU.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ITALIE**0288** RAMIREZ, BRUNO

INDUSTRIAL CONFLICT AND INDUSTRIAL RELATIONS IN ITALY. NEW PERSPECTIVES
V. 28, NO 3, 1973, P. 617-628

ANALYSE DES CHANGEMENTS SURVENUS DANS LE SYSTEME DE RELATIONS INDUSTRIELLES EN ITALIE COMME RESULTAT DE LA VAGUE DE GREVES DE 1969. EMERGENCE DE NOUVELLES STRUCTURES DE REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU DE L'USINE ET EFFETS SUR LA METHODE DE NEGOCIATION.

0289 PICARD, DANIELLE

LE SYSTEME ITALIEN DE RELATIONS INDUSTRIELLES DE 1969 A 1977
V. 33, NO 2, 1978, P. 255-280

ETUDE DES RAPPORTS SOCIAUX ITALIENS. LA PHYSIONOMIE DES RELATIONS INDUSTRIELLES ITALIENNES ACTUELLES. LA DYNAMIQUE DES RAPPORTS ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX ITALIENS. LES POSSIBILITES DE REALISATIONS DE LA VOIE ITALIENNE A LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE: 1) LES PARTENAIRES SOCIAUX ITALIENS: A) PRESENTATION DES ORGANISATIONS PATRONALES ITALIENNES, B) LES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS, C) L'UNITE SYNDICALE, D) LES PARTIS POLITIQUES. 2) L'AUTOMNE CHAUD, 1969: LA MISE EN ROUTE DE LA CRISE SOCIALE. 3) LES NOUVELLES FORMES DE REPRESENTATION OUVRIERE ET STATUT DES DROITS DES TRAVAILLEURS. 4) LA DYNAMIQUE DES RAPPORTS ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX EN ITALIE. 5) LE CONTENU DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SUR LA PERIODE 1970-1972, 1973-77. 6) LA STRATEGIE POUR LES REFORMES SOCIALES - BIBLIOGRAPHIE.

RELATIONS INDUSTRIELLES - MANITOBA**0290** CUNNINGHAM, W. B.

PUBLIC SECTOR BARGAINING: A REVIEW OF A REPORT OR A TALE OF TWO PERSONS
V. 30, NO 1, 1975, P. 114-119

ANALYSE DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT INTITULE "REPORT OF THE MANITOBA LABOUR MANAGEMENT REVIEW COMMITTEE ON PUBLIC SECTOR EMPLOYEE - EMPLOYER RELATIONS IN MANITOBA" (JUILLET 1974). PREPARE PAR H. D. WOODS ET N. D. COCHRANE, ET DE LA RELATION DE COOPERATION QUI S'EST ETABLIE ENTRE CES DEUX HOMMES.

0291 WOODS, H. D.

LABOUR RELATIONS IN THE PUBLIC SERVICE: MANITOBA
V. 30, NO 1, 1975, P. 3-29

AU COURS DES DEUX DERNIERES ANNEES, LE COMITE DE REVISION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU MANITOBA S'EST LIVRE A UN EXAMEN DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC ET A PRESENTE UN RAPPORT FORT ELABORE AU GOUVERNEMENT A LA FIN DE L'ETE 1974. ORIGINE, STRUCTURE, CADRE DE REFERENCE ET MODE D'OPERATION DU COMITE DE REVISION. EXAMEN DE DEUX ASPECTS INTERESSANTS DE CE RAPPORT: A) LA QUESTION DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC; B) LA METHODE D'ETUDE ET DE REVISION UTILISEE.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ONTARIO

ZERKER, SALLY

THE DEVELOPMENT OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE TORONTO PRINTING INDUSTRY IN THE NINETEENTH CENTURY
V. 30, NO 1, 1975, P. 83-97

INVESTIGATION EMPIRIQUE AYANT POUR BUTS DE SCRUTER LE FONDEMENT THEORIQUE ET L'EVOLUTION HISTORIQUE DU PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE A PARTIR DES ARCHIVES DATANT DE LA PERIODE DU 19E SIECLE DU PLUS ANCIEN SYNDICAT AU CANADA. LE SYNDICAT DES TYPOGRAPHES DE TORONTO. VERIFICATION DE LA THEORIE CONSIDERANT LE PROCESSUS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SOUS LES TROIS ASPECTS SUIVANTS: MARCHANDAGE, POLITIQUE, GESTION. L'ANALYSE DEMONTRER QUE L'ELIMINATION DES METHODES UNILATERALES DE DETERMINATION DES SALAIRES ET L'INSTITUTIONNALISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE BILATERALE FUT LE RESULTAT DES CONCESSIONS DES EMPLOYEURS AUX TRAVAILLEURS. UNE FOIS QUE LE TRANSFERT DE POUVOIR FUT APPARU CLAIEMENT.

0292 ISBESTER, FRASER CASTLE, SANDRA

LABOR RELATIONS IN ONTARIO HOSPITALS: A QUESTION OF SURVIVAL
V. 26, NO 2, 1971, P. 345-362

IDENTIFICATION DE 5 CONDITIONS DEVANT ETRE REMPLIES POUR LA SURVIE EFFECTIVE DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LES HOPITAUX ONTARIENS: 1) LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES DOIVENT SE FAIRE A L'ECHOLON PROVINCIAL, LE GOUVERNEMENT ETANT UN CONSULTANT. 2) DES COMITES PARITAIRES DOIVENT, AVANT L'OUVERTURE DES NEGOCIATIONS, DETERMINER QUELLES QUESTIONS SERONT A TRAITER. 3) LE DROIT DE GREVE DOIT DEMEURER ENTIER. LE CONTROLE DES HAUSES DE SALAIRE DOIT DISPARAITRE. 4) UN EFFORT DOIT ETRE FAIT DU COTE DE LA DIRECTION POUR AMELIORER LA QUALITE DES ADMINISTRATEURS, DANS LEUR TRAVAIL COMME DANS LEURS RAPPORTS AVEC LES EMPLOYES. 5) L'EDUCATION DES EMPLOYES EN MATIERES SYNDICALES, PARTICULIEREMENT LE MECANISME ET L'ECONOMIE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES, EST A FAIRE.

0293 ISBESTER, FRASER CASTLE, SANDRA

INDIVIDUAL OR COLLECTIVE ACTION? A PROBLEM FOR PROFESSIONAL ENGINEERS
V. 27, NO 3, 1972, P. 364-381

UNE QUESTION IMPORTANTE POUR LES INGENIEURS PROFESSIONNELS DE L'ONTARIO: ACTION INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE? OPPOSITION QUI SE DEVELOPPE AU SEIN DE L'ASSOCIATION DES INGENIEURS PROFESSIONNELS DE L'ONTARIO (APEO) QUI REJETTE L'IDEE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SELON LA LOI POUR FAVORISER DES NEGOCIATIONS SUR UNE BASE "VOLONTAIRE".

0294 HERBERT, GERARD

LE RAPPORT WAISBERG
V. 30, NO 1, 1975, P. 112-114

RESUME DES RECOMMANDATIONS ET DES CONCLUSIONS DU RAPPORT WAISBERG DEPOSE EN DECEMBRE 1974. LE MANDAT DE LA COMMISSION WAISBERG ETAIT DE FAIRE ENQUETE SUR CERTAINES PRATIQUES PRESUMEMENT ILLEGALES DANS LES SECTEURS DU PLATRE, DE LA

RELATIONS INDUSTRIELLES - ONTARIO (suite)

PLANCHE MURALE ET DES FORMES A BETON DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION, DANS LES REGIONS DE TORONTO, HAMILTON ET OTTAWA.

- 0295** MCKECHNIE, GRAEME H.
MULTI-EMPLOYER BARGAINING - ONTARIO TRUCKING: A CASE STUDY
 V. 26, NO 1, 1971, P. 169-183

LES AVANTAGES ET LES INCONVENIENTS POUR LA PARTIE SYNDICALE ET LA PARTIE PATRONALE DE LA NEGOCIATION MULTI-EMPLOYEUR DANS L'INDUSTRIE ONTARIENNE DU CAMIONNAGE. CETTE INDUSTRIE FOURNIT UN MODELE SOPHISTIQUE DE NEGOCIATION MULTI-EMPLOYEUR ET PRESENTE UN CLIMAT AGITE DE RELATIONS DU TRAVAIL. CLIMAT CARACTERISE PAR DES GREVES SAUVAGES. ON CONSTATE COMME RESULTAT QUE LE CHAOS ACTUEL DANS L'INDUSTRIE ONTARIENNE DU CAMIONNAGE RESULTE PRINCIPALEMENT DE LA DISSENSION A L'INTERIEUR DES SYNDICATS.

- 0296** CARTER, DONALD D.
LEGAL REGULATIONS OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE ONTARIO PUBLIC SECTOR
 V. 29, NO 4, 1974, P. 776-785

DESCRIPTION DE LA STRUCTURE JURIDIQUE INSTITUTE EN ONTARIO EN MATIERE DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC. POUR LA PLUPART DES EMPLOYES DU SECTEUR PUBLIC, LE MECANISME DE NEGOCIATION COLLECTIVE RELEVÉ DU CROWN EMPLOYEES COLLECTIVE BARGAINING ACT, MAIS ON Y TROUVE CERTAINES EXCLUSIONS IMPORTANTES. POUR LA SURETE ONTARIENNE, LES MODALITES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SONT INSEREES DANS LA POLICE ACT. LES EMPLOYES DES HOPITAUX, DES ECOLES ET DES UNIVERSITES DE LA PROVINCE AINSI QUE CEUX DE L'HYDRO ONTARIENNE ET DE L'ONTARIO NORTHLAND TRANSPORTATION COMMISSION SONT SOUMIS AU MEME REGIME QUE LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PRIVE ET RELEVANT. PAR CONSEQUENT DU LABOUR RELATIONS ACT. LES ENSEIGNANTS DES ECOLES ELEMENTAIRES ET SECONDAIRES SONT A L'ECART DE TOUT REGIME PARTICULIER DE NEGOCIATION COLLECTIVE.

- 0297** JAIN, HARISH C. JANZEN, EDWARD P.
EMPLOYEE PAY AND BENEFIT PREFERENCES
 V. 29, NO 1, 1974, P. 99-110

LES PREFERENCES DES TRAVAILLEURS POUR CERTAINES FORMES DE COMPENSATION DANS SIX ENTREPRISES LOCALISEES EN ONTARIO. LES RECHERCHES DE CETTE ETUDE SE FONDENT SUR LA DEFINITION DU CONCEPT D'AVANTAGE SOCIAL SUR LA DESCRIPTION DE LA RAISON D'ETRE DE L'ACCROISSEMENT DE CES AVANTAGES TANT POUR CE QUI EST DES EMPLOYEURS QUE DES EMPLOYES ET SUR L'IMPORTANCE DE LA METHODOLOGIE DANS LA DETERMINATION DU CHOIX DES TRAVAILLEURS. DANS LES SIX ENTREPRISES, LES EMPLOYES ONT EXPRIME D'UNE FACON GENERALE LEUR PREFERENCE POUR L'AUGMENTATION DE SALAIRE; CE QU'ILS RECHERCHERENT LE MOINS, CE FUT L'AMELIORATION DES REGIMES D'ASSURANCE SUR LA VIE ET D'ASSURANCE MEDICALE.

RELATIONS INDUSTRIELLES - ONTARIO (suite)

- 0298** WEEKS, WENDY
COLLECTIVE BARGAINING AND PART TIME WORK IN ONTARIO
 V. 33, NO 1, 1978, P. 80-92

LA CONDITION DES SALAIRES A TEMPS PARTIEL EN ONTARIO ET L'ATTITUDE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL A LEUR ENDROIT. ACCREDITATION DES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL VS ACCREDITATION DES EMPLOYES A TEMPS PLEIN. LA POLITIQUE DE LA COMMISSION PAR RAPPORT AUX EMPLOYES A TEMPS PARTIEL. LES MOTIFS PRINCIPAUX DE LA COMMISSION A ADOPTER UNE TELLE ATTITUDE FACE AUX EMPLOYES A TEMPS PARTIEL (CEUX QUI TRAVAILLENT MOINS DE 24 HEURES PAR SEMAINE). LES DISPUTES DANS L'ACCREDITATION DES EMPLOYES A TEMPS PARTIELS. LES IMPLICATIONS DE LA PRATIQUE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL - 1 TABLEAU.

RELATIONS INDUSTRIELLES - PROVINCES DE L'ATLANTIQUE

- 0299** STEINBERG, CHARLES
THE ECONOMICS OF BARGAINING RIGHTS IN THE FISHERIES OF NOVA SCOTIA AND ATLANTIC CANADA
 V. 30, NO 2, 1975, P. 200-216

ETUDE DE QUELQUES ASPECTS ECONOMIQUES DU DROIT DE NEGOCIATION DANS LES PECHERIES DE L'ATLANTIQUE, DEPUIS LA 2E GUERRE MONDIALE. LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ONT REVOLUTIONNE LES FLOTILLES DE PECHE DE HAUTE MER ET ONT FORME UN CORPS DE PECHEURS SANS PROPRIETE QUI SONT, QUOIQUE EN DISENT LES TRIBUNAUX, LES SALAIRES DES PROPRIETAIRES DE BATEAUX. LA LOI EST ILLOGIQUE ET INJUSTE EN ECARTANT LES CO-PARTICIPANTS DU STATUT DE "SALARIE". L'ANALYSE ECONOMIQUE PERMET DE CONSTATER QUE LA NEGOCIATION COLLECTIVE PEUT REMEDIER A LA SITUATION. LE REMEDE A LA SITUATION DEVIENT ALORS LA SYNDICALISATION DES PECHEURS DE L'ATLANTIQUE - 2 GRAPHIQUES, 3 TABLEAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC

- 0300** BOIVIN, JEAN
LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC QUEBECOIS: UNE EVALUATION DES TROIS PREMIERES RONDES (1964-1972)
 V. 27, NO 4, 1972, P. 679-717

ANALYSE ET CRITIQUE DES TROIS PREMIERES RONDES DE NEGOCIATIONS QUE LE QUEBEC A CONNUES DANS LE SECTEUR PUBLIC DE 1964 A 1972. CONCLUSIONS GENERALES.

- 0301** HEBERT, GERARD
LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU QUEBEC: SITUATION ET ORIENTATIONS
 V. 29, NO 4, 1974, P. 750-775

RESUME DES DERNIERS DEVELOPPEMENTS SURVENUS DANS LE SECTEUR PUBLIC QUEBECOIS DEPUIS LA GREVE GENERALE DE 1972. RETROSPECTIVE DES INCIDENTS RENCONTRES DANS CETTE NEGOCIATION. DESCRIPTION DES PRINCIPALES ORIENTATIONS QUI SE DEGAGENT TANT AU POINT DE VUE DES STRUCTURES DE NEGOCIATION QUE DE CELUI DES MECANISMES DE REGLEMENT DES CONFLITS EN VUE DE LA PROCHAINE RONDE DE NEGOCIATION - 1 TABLEAU.

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC (suite)**0302** PERREAU, CHARLES

*LES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL DANS
LES SECTEURS PUBLIC ET PARA-PUBLIC AU
QUEBEC - QUELQUES PARADOXES*
V. 29, NO 4, 1974, P. 840-845

RÉSUMÉ DES ÉVÉNEMENTS QUI ONT CONDUIT À L'ARRÊT MASSIF DE TRAVAIL EN 1972. APRÈS LA CONSTITUTION DU FRONT COMMUN RELIANT LA CSN, LA FTQ ET LA CEQ. PARADOXES QUI RESSORTENT DE CES ÉVÉNEMENTS ET QUI SEMBLENT CARACTÉRISER À L'HEURE ACTUELLE L'ACTION SYNDICALE DANS LE SECTEUR PUBLIC AU QUÉBEC.

0303 RAINVILLE, JEAN MARIE

*LE SYSTÈME DES RELATIONS DU TRAVAIL CHEZ
LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC QUÉBÉ-
COIS*
V. 27, NO 3, 1972, P. 334-363

LE SYSTÈME DES RELATIONS DU TRAVAIL CHEZ LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC QUÉBÉCOIS: MOUVEMENT DE PROFESSIONNALISATION POUVANT EXISTER AU SEIN DU CORPS ENSEIGNANT; PROBLÈME DE LA SATISFACTION DES ENSEIGNANTS À L'ÉGARD DE LEUR TÂCHE; RELATIONS EXISTANT ENTRE LE MILITANTISME SYNDICAL ET LE MODE D'AJUSTEMENT DES ENSEIGNANTS À L'ÉCOLE.

0304 BOIVIN, JEAN

*RÈGLES DU JEU ET RAPPORT DE FORCE DANS
LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC QUÉBÉ-
COIS*
V. 34, NO 1, 1979, P. 3-21

LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARA-PUBLIC QUÉBÉCOIS. LE RAPPORT DE FORCE EST AU CŒUR MÊME DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LES SOCIÉTÉS INDUSTRIELLES ET LA FORME PRIVILÉGIÉE QUE REVÊT L'INSTITUTIONNALISATION DE CE RAPPORT DE FORCE DANS LES PAYS OCCIDENTAUX EST LA NÉGOCIATION COLLECTIVE. INTERROGATION SUR LES CONSÉQUENCES DE LA TRANSPOSITION DE CE MÉCANISME DANS LE SECTEUR PUBLIC. L'ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARA-PUBLIC QUÉBÉCOIS. ANALYSE DE LA PHILOSOPHIE DE BASE DE LA COMMISSION MARTIN-BOUCHARD CRÉÉE EN JUILLET 1977 PAR LE GOUVERNEMENT POUR ÉTUDIER LE RÉGIME DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR.

0305 X X X

*NOUVELLES ORIENTATIONS EN RELATIONS DU
TRAVAIL*
V. 33, NO 2, 1978, P. 296-331

LE CENTRE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE EST UN MOUVEMENT FORMÉ DE CADRES SUPÉRIEURS ŒUVRANT DANS LES GRANDES AINSI QUE LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES AU QUÉBEC. PRISE DE POSITION QUE CELUI-CI ADOPTAIT EN FÉVRIER 1978 SUR LES NOUVELLES ORIENTATIONS EN RELATIONS DU TRAVAIL - 4 TABLEAUX.

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC (suite)**0306** MERIAULT, REAL

LES NOUVEAUX DÉFIS DE L'OFFICE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC
V. 31, NO 4, 1976, P. 553-565

HISTOIRE DES RELATIONS DU TRAVAIL AU QUÉBEC. DES PROBLÈMES SÉRIEUX INTERVIENNENT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ENTRE 1972 ET 1974. DU À LA RIVALITÉ ENTRE SYNDICATS. LA LOI 47 CRÉA L'OFFICE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC SUITE AUX RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION. L'OFFICE DE LA CONSTRUCTION SE VOIT DONC ATTRIBUER LES RESPONSABILITÉS SUIVANTES: 1) LA SÉCURITÉ PHYSIQUE SUR LES LIEUX DU TRAVAIL. 2) ADMINISTRER LES PROGRAMMES DE BÉNÉFICES MARGINAUX DES TRAVAILLEURS. 3) ORGANISATION DES VOTES DES TRAVAILLEURS POUR LE SYNDICAT DE LEUR CHOIX. 4) RESPONSABLE DU PLACEMENT DE L'ENTRAÎNEMENT ET DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS.

0307 DION, GERARD TREMBLAY, MARC

*LEIGHTON, ALEXANDER H.
EMILE GOSSELIN 1922-1979*
V. 34, NO 4, 1979, P. 639-645

HOMMAGE À M. EMILE GOSSELIN, PROFESSEUR À L'ÉCOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, DÉCÉDÉ EN AVRIL 1979. LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS QU'IL A ASSUMÉES AU DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL PENDANT 15 ANS DE SA VIE UNIVERSITAIRE. LA FORMATION MULTIDISCIPLINAIRE D'EMILE GOSSELIN. L'HOMME DE RECHERCHE ET D'ACTION. LE DÉVOUEMENT D'EMILE GOSSELIN POUR PROMOUVOIR LE STATUT ET L'AVANCEMENT DES CANADIENS D'EXPRESSION FRANÇAISE DANS LE DOMAINE DES SCIENCES SOCIALES.

0308 HEBERT, GERARD

L'INDUSTRIE QUÉBÉCOISE DE LA CONSTRUCTION ET SES PROBLÈMES
V. 33, NO 4, 1978, P. 697-702

LES STRUCTURES DE NÉGOCIATION DANS LA CONSTRUCTION. LE RÈGLEMENT DU PLACEMENT AU QUÉBEC. LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION.

0309 LACOMBE, TREFFLE

LA NÉGOCIATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE EN MILIEU UNIVERSITAIRE
V. 33, NO 2, 1978, P. 281-289

LES FACTEURS QUI ONT CONTRIBUÉ À LA SYNDICALISATION DES PROFESSEURS DE NOS UNIVERSITÉS. LA DÉTERMINATION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION. LES NÉGOCIATIONS SUR LES QUESTIONS TECHNIQUES, PÉDAGOGIQUES, MONÉTAIRES. L'ÉQUIPE PATRONALE DE NÉGOCIATION. LA STRATÉGIE DES NÉGOCIATIONS DU POINT DE VUE DE L'UNIVERSITÉ. LA GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE. L'AVENIR DES NÉGOCIATIONS.

0310 X X X

*LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE LA CONFÉRENCE
DES ARBITRES DU QUÉBEC*
V. 34, NO 1, 1979, P. 195-199

LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE LA CONFÉRENCE DES ARBITRES DU QUÉBEC QUI A ÉTÉ ADOPTÉ

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC (suite)

PAR CET ORGANISME EN SEPTEMBRE 1977: 1) QUALIFICATION ET RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES: A) DEFINITIONS. B) QUALIFICATIONS GENERALES. C) QUALIFICATIONS PARTICULIERES. D) SAUVEGARDE DE L'INTEGRITE DE LA FONCTION. 2) DEVOIRS ENVERS LES PARTIES. 3) DECISION DE L'ARBITRE.

0311 GUERIN, GILLES

FORMATION-EMPLOI DES DIPLOMES EN RELATIONS INDUSTRIELLES. UNE ETUDE DE CAS: UNIVERSITE DE MONTREAL
V. 34, NO 4, 1979, P. 740-767

DANS UNE PERSPECTIVE D'AJUSTEMENT DES PROGRAMMES DE FORMATION AUX EXIGENCES PROFESSIONNELLES DU MARCHE DU TRAVAIL EN RELATIONS INDUSTRIELLES, ANALYSE DES RESULTATS D'UNE ENQUETE FAITE PAR QUESTIONNAIRE EN MAI 1978 AUPRES DE LA POPULATION DES DIPLOMES EN RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL. DESCRIPTION ANALYTIQUE DES COMPOSANTES DU LIEN FORMATION-EMPLOI - 9 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0312 BURNS, ROBERT DEOM, ANDRE

BELLAVANCE, MICHEL
POSITIONS DES PARTIS POLITIQUES DEVANT LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL
28E CONGRES, 1973, P. 117-143

LES POSITIONS DE TROIS PARTIS POLITIQUES DU QUEBEC DEVANT LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL: 1) LE PARTI QUEBECOIS: A) LA DISTINCTION ENTRE LA POLITISATION DES SYNDICATS ET LA PARTISANNERIE. B) LES ORIGINES DE LA POLITISATION SYNDICALE. C) L'ATTITUDE DU PARTI POLITIQUE FACE A CETTE SITUATION. 2) LE PARTI LIBERAL: A) LE CONSTAT DE LA POLITISATION DU SYNDICALISME. B) LE CONFLIT DE ROLES. C) LE POURCENTAGE DE L'ELECTORAT REPRESENTE PAR LE MOUVEMENT OUVRIER. D) LE FOSSE ENTRE LES TRAVAILLEURS SYNDIQUES ET NON-SYNDIQUES. E) LES RAISONS DE LA POLITISATION. F) LES DIFFERENCES ENTRE LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE. G) LES CONCEPTIONS DU PARTI. 3) L'UNION NATIONALE: A) LA POSITION DU PARTI SUR LA POLITISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL. B) LE ROLE D'UN ORGANISME CENTRAL DE CONCERTATION. C) LES CAS DU SECTEUR PUBLIC ET PRIVE. D) LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION.

0313 SAINT-PIERRE, GUY

LES EXPERIENCES QUEBECOISES DE PARTICIPATION SONT-ELLES VIABLES?
32E CONGRES, 1977, P. 73-77

LA VIABILITE DES EXPERIENCES QUEBECOISES DE PARTICIPATION. LA REDFINITION DU ROLE DEVELOLU AUX TRAVAILLEURS ET LE CHANGEMENT DES RAPPORTS SOCIAUX. LES OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION A LA BASE ET LE PARTAGE DES OBJECTIFS.

0314 DUFOUR, GHISLAIN ZOFKA, BOREK

JOBIN, GILLES
QUELQUES MOYENS DE DEVELOPPER LA PARTICIPATION AU QUEBEC
32E CONGRES, 1977, P. 105-126

QUELQUES PERSPECTIVES RELIEES AU DEVELOPPEMENT DE LA PARTICIPATION AU QUEBEC. 1) LES COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUEBEC: A) LES IMPERATIFS LIES A L'IDEE DE

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC (suite)

PARTICIPATION. B) L'OBJECTION A L'IMPOSITION D'UNE STRUCTURE LEGISLATIVE ET A L'IMPORTATION DE MODELES ETRANGERS. C) LE RECOURS A LA CONVENTION COLLECTIVE. A L'INFORMATION ECONOMIQUE ET AUX COMITES DE CONSULTATION. 2) LES POSITIONS DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA: A) LES CONDITIONS DE LA PARTICIPATION DU MOUVEMENT SYNDICAL. B) LES PARTICULARITES DU CONTEXTE CANADIEN. 3) L'OPINION DU MOUVEMENT DES CAISSES POPULAIRES DES JARDINS: A) LES FACTEURS QUI DIFFERENCIENT LA COOPERATIVE DES AUTRES FORMES D'ORGANISATION ECONOMIQUE. B) LES FORMES DE PARTICIPATION DU MOUVEMENT COOPERATIF.

0315 RYAN, CLAUDE TREMBLAY, PAUL GASTON Aoust, FERNAND D'

LE FONCTIONNEMENT DE NOTRE SYSTEME DE RELATIONS DU TRAVAIL PEUT-IL ENCORE REPOSER SUR LA VOLONTE DES PARTIES?
31E CONGRES, 1976, P. 143-167

1) L'OPPORTUNITÉ DE LAISSER LA VOLONTÉ DES PARTIES REGIR LE FONCTIONNEMENT DU SYSTEME DE RELATIONS DU TRAVAIL. LE REGIME DE NEGOCIATION COLLECTIVE DU SECTEUR PRIVE ET CELUI DU SECTEUR PUBLIC. 2) LES COMMENTAIRES DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DE QUEBEC SUR LES MODES D'ACTION SYNDICALE DU SECTEUR PRIVE ET SUR LES RESPONSABILITES DE L'ETAT DANS LE SECTEUR PUBLIC. 3) LA POSITION DE LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC SUR LES RAPPORTS DE FORCE, LA SYNDICALISATION SECTORIELLE ET L'INTERVENTION DE L'ETAT.

0316 DION, LEON

LA PAIX INDUSTRIELLE: UNE UTOPIE?
31E CONGRES, 1976, P. 169-217

LES ELEMENTS SUSCEPTIBLES DE MIEUX CERNER LES NOTIONS DE PAIX ET GUERRE INDUSTRIELLES: A) LES TYPES IDEALISES. B) LES PRESSIONS EXERCÉES SUR LE SYSTEME POLITIQUE DES SOCIÉTÉS INDUSTRIELLES. LA SITUATION AU QUEBEC, SA BASE TECHNO-ECONOMIQUE, LE PLURALISME IDEOLOGIQUE, L'INTERVENTIONNISME ETATIQUE ET LES PERSPECTIVES. L'ETAT DE LA VIE INDUSTRIELLE ET LES MODES DE RAISONNEMENT DES PROTAGONISTES: LA LOGIQUE SYNDICALE, PATRONALE ET GOUVERNEMENTALE AU QUEBEC.

0317 BOIVIN, JEAN

L'IMPACT DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC SUR LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL
28E CONGRES, 1973, P. 63-78

LA DEFINITION DES NOTIONS DE RELATIONS DU TRAVAIL ET DE POLITISATION. LES ASPECTS POLITIQUES DE L'ORGANISATION SYNDICALE ET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LE CARACTERE POLITIQUE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC ET LES FORMES QUE REVENT LES MANIFESTATIONS DE CETTE POLITISATION. LES CONSÉQUENCES QUI EN RESULTENT: A) LES RESULTATS NECESSAIREMENT POLITIQUES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE. B) LA REACTION GOUVERNEMENTALE. C) LES APPROCHES POLITIQUE ET PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE.

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC (suite)**0318** THIBAudeau, ANDRÉ*LES LIMITES DU NEGOCIABLE ET LE DEBOURSEMENT DES CONFLITS*

28E CONGRES, 1973, P. 99-116

L'EVOLUTION DE LA RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LE SECTEUR PRIVE: A) LA TACTIQUE DE NEGOCIATION. B) L'EXEMPLE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES. C) LA TAILLE GRANDISSANTE DES COMPAGNIES ET LA PERTE DES DROITS ACQUIS POUR LES TRAVAILLEURS. LE SECTEUR PUBLIC: A) L'APPROCHE CONVENTIONNELLE DE LA NEGOCIATION. B) L'INCIDENCE DE LA POLITIQUE SALARIALE DU GOUVERNEMENT. C) LA POLITISATION DES REVENDICATIONS. LA NECESSAIRE TRANSFORMATION DE L'ACTION SYNDICALE SUITE A LA GREVE DU FRONT COMMUN DE 1972.

0319 LAPERRIERE, RENE ROBACK, LEO

MACDONALD, DOUGLAS

LA DETERMINATION DES SERVICES ESSENTIELS: UN PREALABLE NECESSAIRE A L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

31E CONGRES, 1976, P. 121-141

LES LEGISLATIONS ET LES DECISIONS JUDICIAIRES EN MATIERE DE SERVICES ESSENTIELS ET LA COMPREHENSION DE LA CONJONCTURE DES RELATIONS DE TRAVAIL. LA NOTION DE SERVICES ESSENTIELS ET L'IMPRECISION DES CRITERES SUSCEPTIBLES DE LES DEFINIR. LA RESPONSABILITE DE L'ETAT AU NIVEAU DU SECTEUR PUBLIC ET LES PRESSIONS EXERCEES PAR LE SECTEUR PRIVE. L'EQUIVOQUE ENTRE LA NOTION DE BIEN-ETRE PUBLIC ET LE JEU DES RAPPORTS CONFLICTUELS. LA POSITION DE L'ASSOCIATION DES HOPITAUX DE LA PROVINCE DE QUEBEC SUR LA DETERMINATION DES SERVICES ESSENTIELS EN REGARD DU DROIT DE GREVE.

0320 BLOUIN, RODRIGUE*Y A-T-IL ENCORE PLACE DANS NOTRE SYSTEME DE RELATIONS DU TRAVAIL POUR L'ARBITRAGE DES DIFFERENDS?*

31E CONGRES, 1976, P. 97-119

LA DESUETUDE DU SYSTEME D'ARBITRAGE DES DIFFERENDS: A) L'ENCADREMENT DES SOURCES LEGISLATIVES. B) L'INTERVENTION DE L'ARBITRAGE DANS LE PROCESSUS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE. C) LE CARACTERE VOLONTAIRE OU OBLIGATOIRE DE L'ARBITRAGE ET LE ROLE DU CONSEIL D'ARBITRAGE. D) LA VIABILITE DE L'ARBITRAGE. LES FORMULES SUSCEPTIBLES D'AMELIORER LE SYSTEME DES RELATIONS DU TRAVAIL: A) L'OUVERTURE DES NEGOCIATIONS ET LEUR PUBLICITE. B) LE CAS DES SERVICES ESSENTIELS. C) LA MEDIATION. D) LES INTERVENTIONS DE LA COMMISSION DE PREVENTION ET DE REGLEMENTATION DES CONFLITS DE TRAVAIL. C) LES ENQUETES INDUSTRIELLES.

0321 PEPIN, MARCEL DUFOUR, GHISLAIN

BOVIN, JEAN

INTERVENTIONS ACCRUES DU JUDICIAIRE ET DU POLITIQUE. LEUR SIGNIFICATION POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX

31E CONGRES, 1976, P. 71-96

1) L'OPINION DE LA CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX SUR LES INTERVENTIONS JUDICIAIRES ET POLITIQUES DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL. 2) LES POSITIONS DU CONSEIL DU PA-

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC (suite)

TRONAT DU QUEBEC. A) LA DISTINCTION ENTRE LES INTERVENTIONS POLITIQUE ET JUDICIAIRE. B) L'ACCROISSEMENT DES 2 FORMES D'INTERVENTION. C) LA MEDIATION POLITIQUE ET LE POUVOIR LEGISLATIF. 3) L'INTERVENTION DE M. BOVIN SUR LA PROBLEMATIQUE DE L'INTERVENTION ACCRUE DU POLITIQUE ET DU JUDICIAIRE. LES VARIABLES EXPLICATIVES DE CES INTERVENTIONS.

0322 COUTURE, JACQUES*LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA GESTION A-T-ELLE UN AVENIR AU QUEBEC?*

32E CONGRES, 1977, P. 127-138

LES LIMITES QUI AFFECTENT LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS QUEBECOIS A LA GESTION DE L'ENTREPRISE. LES ARGUMENTS FAVORABLES A UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES EMPLOYES ET LES MISES EN GARDE PRELIMINAIRES A LA REALISATION DE CET OBJECTIF. LES ORIENTATIONS DU PARTI QUEBECOIS AU NIVEAU DES RELATIONS DE TRAVAIL ET LA RECHERCHE DE NOUVELLES VOIES PERMETTANT LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS.

0323 SOLASSE, BERNARD*L'EVOLUTION SOCIO-ECONOMIQUE ET LE DEVELOPPEMENT DES CENTRES DE POUVOIR*

28E CONGRES, 1973, P. 45-61

LES PRINCIPALES MANIFESTATIONS TEMOIGNANT DE LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL AU QUEBEC: A) LES DISCOURS IDEOLOGIQUES DES PRINCIPALES CENTRALES SYNDICALES EN OPPOSITION AVEC L'IDEOLOGIE PATRONALE. B) LES PRATIQUES POLITIQUES DES ACTEURS IMPLIQUES DANS LE SYSTEME DE RELATIONS INDUSTRIELLES. LES RAISONS QUI EXPLIQUENT LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL.

0324 COURNOYER, JEAN*LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES SECTEURS GOUVERNEMENTAL ET PARAGOUVERNEMENTAL*

V. 35, NO 3, 1980, P. 528-533

L'AUTEUR, UN ANCIEN MINISTRE DU TRAVAIL SOUS DEUX GOUVERNEMENTS, SE DEMANDE S'IL NE FAUDRAIT PAS RECONSIDERER, APRES QUINZE ANS D'EXPERIMENTATION AU QUEBEC, CERTAINS PRINCIPES ET CERTAINES MODALITES DU REGIME DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES SECTEURS GOUVERNEMENTAL ET PARAGOUVERNEMENTAL.

0325 BERNIER, JEAN*OU S'EN VA NOTRE SYSTEME DE RELATIONS DE TRAVAIL?*

31E CONGRES, 1976, P. 13-23

LA NOTION DE SYSTEME DE RELATIONS DU TRAVAIL ET LES CARACTERISTIQUES DU REGIME QUEBECOIS: LE CAS DES TIERS INTERVENANTS. LE CONTEXTE GENERAL: A) LES CONSEQUENCES DES PROGRES TECHNOLOGIQUES SUR LE DOMAINE NEGOCIABLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. B) LA DIVERSIFICATION DES IDEOLOGIES SYNDICALES. C) LA POLITIQUE NON-INTERVENTIONNISTE DE L'ETAT.

RELATIONS INDUSTRIELLES - QUEBEC (suite)**0326** DION, GERARD*LES CONSEQUENCES DE LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL*

28E CONGRES, 1973, P. 145-162

LA NOTION DE POLITISATION ET SES DIFFERENTES FORMES. LES PRINCIPALES CAUSES DE LA POLITISATION: A) LE CONTEXTE DU REGIME DE RELATIONS DE TRAVAIL, B) L'INFLUENCE DES PERSONNES OU DES GROUPES. LES CONSEQUENCES INHERENTES A LA CONTRADICTION EXISTANT ENTRE LA POLITISATION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET LA POLITISATION SYNDICALE. LES REACTIONS DU PUBLIC FACE A CE PHENOMENE. ANNEXE RESITUANT LA PLACE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS UN MONDE EN EVOLUTION.

0327 BERNIER, JEAN BLOUIN, RODRIGUE
LAFLAMME, GILLES LAROCQUE, ALAIN
INTRODUCTION

31E CONGRES, 1976, P. 11-12

TEXTE D'INTRODUCTION AU 31E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL DONT LE THEME ETAIT "LES RELATIONS DU TRAVAIL AU QUEBEC: LA DYNAMIQUE DU SYSTEME".

RELATIONS INDUSTRIELLES - SASKATCHEWAN**0328** WETZEL, KURT GALLAGHER, DANIEL G.*THE SASKATCHEWAN GOVERNMENT'S INTERNAL ARRANGEMENTS TO ACCOMMODATE COLLECTIVE BARGAINING*

V. 34, NO 3, 1979, P. 452-470

LES NEGOCIATIONS DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC EN SASKATCHEWAN. ANALYSE DES ADAPTATIONS QUI ONT ETE FAITES PAR LA DIRECTION DU SECTEUR PUBLIC EN SASKATCHEWAN AFIN DE REPENDRE AUX EXIGENCES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE. CETTE ETUDE S'ETEND AUX EMPLOYES DES INSTITUTIONS PSYCHIATRIQUES, DES HOPITAUX ET DES CENTRES D'ACCUEIL AINSI QU'AUX ENSEIGNANTS ET FONCTIONNAIRES. ANALYSE DES 3 MODELES DE NEGOCIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC EN SASKATCHEWAN.

RELATIONS INDUSTRIELLES - SUEDE**0329** COULOMBE, GILLES*RELATIONS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC. LE MODELE SUEDOIS: MYTHE OU REALITE*

V. 31, NO 3, 1976, P. 448-465

EN SUEDE, COMME AILLEURS, IL EXISTE DES CONFLITS, SURTOUT DANS LE SECTEUR PUBLIC ET LA STABILITE DES RELATIONS INDUSTRIELLES NE REPOSE PAS TANT SUR LE SYSTEME QUE SUR UN ENSEMBLE DE CONDITIONS FACILITANT LE DIALOGUE ENTRE LES PARTIES. UNE VOLONTE POLITIQUE D'ASSEOIR LA PAIX INDUSTRIELLE SUR LA CONCERTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX. EN SUEDE LES RAPPORTS ETAT-EMPLOYES SONT LARGEMENT DOMINES PAR LA NEGOCIATION COLLECTIVE. ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE L'ETAT SUEDOIS. REGLEMENTATION STATUTAIRE DU FONCTIONNARISME. LOI DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE. LIBERTE DE PRESSE ET DES SECRETS OFFICIELS. CODE PENAL. LA POLITIQUE SALARIALE SUEDOISE.

SÉCURITÉ SOCIALE**SECURITE SOCIALE**

BEAUSOLEIL, GILLES

LE MAINTIEN DU REVENU

27E CONGRES, 1972, P. 97-136

L'INTERDEPENDANCE ENTRE L'ETABLISSEMENT DE PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE ET LA SECURITE DU REVENU. LES CONCLUSIONS DE DIFFERENTES ETUDES PORTANT SUR LA PAUVRETE ET LES FACTEURS D'ORDRE ECONOMIQUE, SOCIAL ET POLITIQUE AGISSANT SUR ELLE. L'EVOLUTION DE CES FACTEURS EN FONCTION DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A FAIBLE REVENU AU MARCHE DU TRAVAIL. LES RELATIONS ENTRE LA MAIN-D'OEUVRE ET LA SECURITE DU REVENU. LES SOLUTIONS ENVISAGEABLES: A) LA PREVENTION DE LA DEPENDANCE SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS, B) L'ACCES A LA FORMATION, C) LES ALLOCATIONS FAMILIALES, D) LE SALAIRE MINIMUM, E) LE FONCTIONNEMENT DES MARCHES DU TRAVAIL, F) LA REINTEGRATION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET SOCIALE.

BELZILE, BERTRAND LAROCHE, VIATEUR

FACTEURS AFFECTANT L'OFFRE DE TRAVAIL: LES PERSONNES A FAIBLE REVENU

V. 30, NO 2, 1975, P. 139-165

EVALUATION DE L'IMPACT SUR L'OFFRE DE TRAVAIL DES PARENTS DE FAMILLES A FAIBLE REVENU DES REGIMES PUBLICS DE SECURITE DU REVENU AU QUEBEC (UNE APPROCHE ECONOMIQUE). DANS UN PREMIER TEMPS, REVUE PARTIELLE DE LA LITTERATURE PORTANT SUR LES TAUX D'ACTIVITE EN GENERAL EN INSISTANT PLUS SPECIALEMENT SUR LES PRINCIPAUX FACTEURS QUI ONT ETE UTILISES DANS QUELQUES RECHERCHES EMPIRIQUES SUR LE SUJET: COMPARAISON DE L'ANALYSE TRADITIONNELLE DE L'OFFRE DU TRAVAIL AVEC CELLE DES TAUX D'ACTIVITE, A PARTIR DE L'OPERATIONNALISATION FAITE PAR BOWEN ET FINEGAN SUR CE SUJET. DANS UN DEUXIEME TEMPS, DEFINITION OPERATIONNELLE DE CERTAINS FACTEURS SUSCEPTIBLES D'AFPECTER PLUS SPECIFIQUEMENT LES PARENTS DE FAMILLES A FAIBLE REVENU.

0330 SWIDINSKY, ROBERT*THE ECONOMICS OF EMPLOYEE BENEFITS*

V. 26, NO 4, 1971, P. 907-923

LES FACTEURS QUI SERVENT A DETERMINER LE RAPPORT ENTRE LES COMPLEMENTES SOCIAUX ET LES SALAIRES EN ESPECES DANS LE COUT GLOBAL DE LA MAIN-D'OEUVRE. VERIFICATION DE L'HYPOTHESE QUE LES MESURES DE SECURITE SOCIALE ETATISTIQUES RELATIVES A LA SECURITE DU REVENU SE SUBSTITUENT AUX REGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX PRIVES. LA RELATION EXISTANT ENTRE LES AVANTAGES SOCIAUX (PLANS DE PENSIONS, ASSURANCE SUR LA VIE, ASSURANCE-MALADIE ET PLANS INTEGRES) ET D'AUTRES FACTEURS COMME LES REVENUS, LE DEGRE DE SYNDICALISATION, LE ROULEMENT DE MAIN-D'OEUVRE ET LA PRIME DE SURTEMPS POUR UNE VINGTAINE D'INDUSTRIES MANUFACTURIERES. LA PERCEPTION DES SYNDICATS ET DES EMPLOYEURS FACE AUX COMPLEMENTES SOCIAUX - 2 TABLEAUX.

SECURITE SOCIALE (suite)**0331** SARTIN, PIERRETTE

PROBLEMES POSES DANS L'ENTREPRISE PAR L'ECLAIRAGE DES LOCAUX
V. 26, NO 4, 1971, P. 951-969

ON ETABLI L'IMPORTANCE DE L'ECLAIRAGE DANS LA PRODUCTION ET ON DEFINIT LA LUMIERE DU JOUR COMME L'IDEAL A ATTEINDRE. ON ADMET LA NECESSITE DE RECOURIR AUX INSTALLATIONS ARTIFICIELLES POUR LESQUELLES ON ETABLI UN CERTAIN NOMBRE DE FACTEURS A PRENDRE EN CONSIDERATION - 4 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0332 WAISGLASS, HARRY J.

QUESTIONS OF PUBLIC POLICY FOR THE CONSIDERATION OF PERIODIC REVISIONS IN THE MINIMUM WAGE
V. 28, NO 3, 1973, P. 629-632

LA FORMULATION D'UN SALAIRE MINIMUM APPROPRIE ET DE SON AJUSTEMENT PERIODIQUE EN FONCTION DES NOUVELLES CIRCONSTANCES SOCIALES ET ECONOMIQUES. EXIGE UNE RECONCILIATION OU UN COMPROMIS ENTRE D'UNE PART LES OBJECTIFS SOCIAUX POUR DES NIVEAUX DE VIE MINIME ADEQUATS ET DECENTS ET D'AUTRE PART, LES OBJECTIFS ECONOMIQUES DE PLEIN EMPLOI ET DE STABILITE DES PRIX.

0333 HEBERT, GERARD

MANAGEMENT ET PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL. LES RESPONSABILITES DES CADRES A L'EGARD DE LA PREVENTION
V. 31, NO 1, 1976, P. 3-31

EVOLUTION EN MATIERE DE COMPENSATION ET DE PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DEPUIS LE 19IEME SIECLE. LES CAUSES ET LES RESPONSABILITES FACE AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL. LE ROLE DES AGENTS EN MATIERE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL, ET LES MOYENS A UTILISER POUR EVITER LES ACCIDENTS - 1 TABLEAU, 1 DIAGRAMME.

0334 BESSETTE, LUC

RATIONALISATION DES REGIMES DE PROTECTION DU REVENU ET L'APPROCHE PAR EVENEMENT
V. 33, NO 3, 1978, P. 524-533

LA CROISSANCE DES COUTS DE LA MAIN-D'OEUVRE. L'EVOLUTION DU COUT DES AVANTAGES SOCIAUX. L'EVOLUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU REVENU. LA LEGISLATION SOCIALE. LA PROBLEMATIQUE. L'APPROCHE PAR EVENEMENT ET LA RATIONALISATION - 1 GRAPHIQUE, 1 TABLEAU.

0335 MIGUE, JEAN LUC

LE SALAIRE MINIMUM OU QUAND LE DIABLE SE FAIT MOINE
V. 32, NO 3, 1977, P. 310-319

L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM CONTRIBUE A DETERIORER LE MARCHE DU TRAVAIL EN FAISANT DIMINUER LE NOMBRE D'EMPLOIS. CE NE SONT PAS LES GENS DANS LE BESOIN QUI PROFITENT DE CETTE MESURE MAIS LES SYNDIQUES, LES TRAVAILLEURS DES REGIONS A SALAIRES ELEVES ET LES TRAVAILLEURS A BAS SALAIRES QUI REUSSISSENT A GARDER LEUR EMPLOI.

SECURITE SOCIALE - CANADA**0336** VALCIN, YVON

COMMENTAIRES - LE LIVRE BLANC SUR L'ASSURANCE-CHOMAGE: UNE EVALUATION
V. 26, NO 2, 1971, P. 451-470

A PARTIR DES POSITIONS DE BASE SUR L'ASSURANCE-CHOMAGE ET SUR LA SECURITE SOCIALE EN GENERAL, ON PRESENTE UNE EVALUATION DES PROPOSITIONS DU LIVRE BLANC, D'ABORD PAR UNE EVALUATION D'ENSEMBLE ET ENSUITE PAR L'ETUDE DE QUELQUES POINTS SPECIFIQUES (PLEIN EMPLOI, LE TAUX DE CHOMAGE DE 4%, L'ABSENCE DE PREOCCUPATIONS SECTORIELLES, LES COTISATIONS DES EMPLOYES, LA QUESTION CONSTITUTIONNELLE) - 4 TABLEAUX.

0337 BELANGER, GERARD

L'AVENIR DES REGIMES DE RETRAITE: UN RAPPORT DU CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA
V. 35, NO 1, 1980, P. 137-151

COMMENTAIRES SUR LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT DU CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA PUBLIE A LA FIN DE 1979 SUR L'AVENIR DES REGIMES DE RETRAITE: 1) LES OBJECTIFS DES PROGRAMMES DE SECURITE FINANCIERE. 2) LE REVENU MINIMUM OU LE REVENU DE BASE DES PERSONNES AGEES. 3) LE REMPLACEMENT DU REVENU. 4) LES REGIMES PUBLICS DE RENTES. 5) LES REGIMES PRIVES DE RETRAITE. 6) L'INFLATION ET LES REGIMES DE RETRAITE - 2 TABLEAUX.

SECURITE SOCIALE - QUEBEC**0338** ROUSSEAU, HENRI PAUL

ETUDES RECENTES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL: UN MODELE DE L'OFFRE DE TRAVAIL DES BENEFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE AU QUEBEC
V. 32, NO 1, 1977, P. 50-64

LES CHANGEMENTS APPORTES A LA LOI D'AIDE SOCIALE ONT-ILS AFFECTE LE DEGRE D'INCITATION AU TRAVAIL DES BENEFICIAIRES D'AIDE SOCIALE? ETUDE ECONOMIQUE SUR L'IMPORTANCE DU SALAIRE SUBJECTIF CHEZ LES CHOMEURS VOLONTAIRES ET INVOLONTAIRES. STRATEGIE DE RECHERCHE D'UN PROJET QUI VISE A ANALYSER LE COMPORTEMENT DES BENEFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE CONCERNANT LEURS ACTIVITES DE TRAVAIL ET DE PROSPECTION D'EMPLOI, AFIN DE MIEUX CONNAITRE LES DETERMINANTS DE LEURS PLANS D'OFFRE DE TRAVAIL - 4 GRAPHIQUES.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE**SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE****0339** Aoust, CLAUDE D.

LA PENSEE SOCIO-ECONOMIQUE DE GEORGES BRASSENS
V. 29, NO 3, 1974, P. 615-620

PRESENTATION FARFELUE DE QUELQUES LECONS D'ECONOMIQUE DU TRAVAIL A PARTIR DES VERS DU POETE DE LA CHANSON, GEORGES BRASSENS

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)**0340** BARTH, RICHARD T.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND IDENTIFICATION OF ENGINEERS AS A FUNCTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE

V. 29, NO 1, 1974, P. 185-199

REPERCUSSIONS DU CLIMAT DU MILIEU DE TRAVAIL SUR LE DEGRE D'ENGAGEMENT ET D'IDENTIFICATION DES INGENIEURS AVEC LES ORGANISATIONS QUI LES EMPLOIENT. DONNEES RECUEILLIES AUPRES DE 359 INGENIEURS EN TENANT COMPTE DE HUIT FACTEURS DIMENSIONNELS AINSI QUE DES VARIABLES SE RAPPORTANT A L'ENGAGEMENT ET A L'IDENTIFICATION. ON A CHOISI LES FACTEURS SUIVANTS: LA STRUCTURE, LA RESPONSABILITE, LA RECOMPENSE, LE RISQUE, L'ENTRAIDE, LA QUALITE, LA CONTROVERSE.

0341 GLUCK, ADRIAN EVANS, MARTIN G.

THE STATUS AND JOB SATISFACTION OF COMPUTER OPERATOR

V. 27, NO 3, 1972, P. 423-430

COMMENT L'IMAGE QUE LES OPERATEURS D'ORDINATEURS SE FONT DE LEUR PROPRE STATUT PROFESSIONNEL REAGIT SUR LE DEGRE DE LEUR PROPRE SATISFACTION AU TRAVAIL.

0342 CRAWFORD, LAWRENCE MATLOW, JEAN

SOME ATTITUDES TOWARD RETIREMENT AMONG MIDDLE-AGED EMPLOYEES

V. 27, NO 4, 1972, P. 616-632

ETUDE DU MINISTERE DES AFFAIRES FAMILIALES ET SOCIALES DE L'ONTARIO ECHELONNEE SUR UNE PERIODE DE 20 ANS ET AYANT POUR OBJET DE CONNAITRE LES CHANGEMENTS SOCIAUX, PSYCHOLOGIQUES ET DANS L'ETAT DE SANTE QUI SE PRODUISENT EN COURS DE VIEILLISSEMENT AINSI QUE LES ADAPTATIONS QUI Y SONT INHERENTES. PERCEPTION DE LA RETRAITE CHEZ LES TRAVAILLEURS D'AGE MUR ET CHANGEMENTS QUI SE PRODUISENT DANS LE COMPORTEMENT DE L'INDIVIDU AU COURS DES ANNEES QUI PASSENT.

0343 LAROUCHE, VIATEUR DELORME, FRANCOIS

SATISFACTION AU TRAVAIL: REFORMULATION THEORIQUE

V. 27, NO 4, 1972, P. 567-602

LA SATISFACTION AU TRAVAIL: 1) RENTABILITE DE SON ETUDE: UTILE DANS LA SELECTION DU PERSONNEL. DANS L'ETABLISSEMENT DES PLANS DE CARRIERE DES INDIVIDUS. DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL. DANS LA VALIDATION DE CERTAINS POSTULATS EN ADMINISTRATION DU PERSONNEL. 2) LE CADRE CONCEPTUEL INITIAL: LES CONCEPTS D'HABILETÉS DE L'INDIVIDU ET D'EXIGENCES DE L'EMPLOI, DES BESOINS DE L'INDIVIDU (STIMULI ET MOTIVATION) ET DES INCITATIONS DE L'EMPLOI; LA SATISFACTION AU TRAVAIL COMME RESULTAT DU PAIRAGE DE CES CONCEPTS. 3) THEORIE DES BESOINS PROPOSEES PAR MASLOW. 4) CHOIX DU MODELE PROBABILISTE ET REJET DU MODELE BEHAVIORISTE. 5) MODELE DYNAMIQUE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL - BIBLIOGRAPHIE, 7 GRAPHIQUES.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)**0344** MITCHELL, VANCE F. BABA, VISHWANATH

EPPS, TIMOTHY

ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INVOLVEMENT AND CENTRAL LIFE INTEREST

V. 30, NO 2, 1975, P. 166-180

RAPPORTS ENTRE L'ENGAGEMENT DE LA PERSONNE DANS SON ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET SON IDEAL DE VIE A PARTIR D'UN ECHANTILLONNAGE COMPRENANT 3 CATEGORIES DE TRAVAILLEURS: MANOEUVRES, OUVRIERS SPECIALISES ET CADRES INFERIEURS. EXPLORATION DES RAPPORTS POSSIBLES ENTRE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL ET L'IDEAL DE VIE EN REGARD DE 3 FACTEURS: LE NIVEAU DE POSTE OCCUPE A L'INTERIEUR DE LA HIERARCHIE DES EMPLOIS, L'AGE ET LA DUREE DE L'EMPLOI. RESULTATS DE L'ETUDE - 4 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0345 PORTIGAL, ALAN H.

CURRENT RESEARCH ON THE QUALITY OF WORKING LIFE

V. 28, NO 4, 1973, P. 736-767

PROBLEME DE LA QUALITE DE LA VIE EN MILIEU DE TRAVAIL TANT EN CE QUI CONCERNE LE DOUBLE PHENOMENE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL QUE DE L'ALIENATION PAR LE TRAVAIL. REVUE QUI RAPPELLE LES NOMBREUSES ETUDES ET LES EXPERIENCES CONCRETES QUI ONT ETE EFFECTUEES EN CETTE MATIERE, PRINCIPALEMENT AUX ETATS-UNIS, DEPUIS UNE CINQUANTAINE D'ANNEES - 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

0346 BUSS, A.

VALUE-JUDGEMENTS AND VALUE-ORIENTATIONS IN INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

V. 29, NO 3, 1974, P. 592-601

ANALYSE DU VOLUME DE J. A. C. BROWN "THE SOCIAL PSYCHOLOGY IN INDUSTRY". VOLUME QUI DATE D'UNE VINGTAINE D'ANNEES. LA PSYCHOLOGIE INDUSTRIELLE, MEME SI ELLE EST FONDÉE SUR LA RECHERCHE EMPIRIQUE, PART D'AXIOMES ET DE VALEURS. EXAMEN DU CONCEPT DU TRAVAIL EN TANT QU'ACTIVITE PLAISANTE ET SOCIALE, DU CONCEPT D'UNE SOCIETE SAINTE, ET DES CONCEPTS D'ORGANISATION DEMOCRATIQUE ET DU BIEN-ETRE GENERAL.

0347 BARTH, RICHARD T.

A COMPARISON OF WEIGHTED AND UNWEIGHTED INTERGROUP CLIMATE SATISFACTION SCORES

V. 28, NO 2, 1973, P. 362-379

L'ETUDE UTILISE DES DONNEES RECUEILLIES AU COURS D'UNE RECHERCHE AUPRES DE 256 INGENIEURS ET SCIENTISTES AU SERVICE D'ORGANISATIONS DE RECHERCHE ET DE DEVELOPPEMENT. LE BUT DE LA PRESENTE ETUDE CONSISTE EN UNE COMPARAISON DE NOTES PONDEREES ET NON-PONDEREES OBTENUES SUR DES DIMENSIONS INTERACTIONNELLES DE GROUPE ET A CELLES DU CLIMAT ORGANISATIONNEL QU'ON A RETENUES DANS D'AUTRES ETUDES. CEPENDANT, LES COMPARAISONS PRESENTEES ICI N'INCLUENT AUCUNE MESURE DE LA SATISFACTION GLOBALE QU'UN INDIVIDU PEUT RETIRER DE SON TRAVAIL. CETTE ETUDE CHERCHE PLUTOT A PRECISER LA RELATION ENTRE DES NOTES PONDEREES ET NON-PONDEREES DE SATISFACTION A L'ENDROIT D'UN CLIMAT INTERGROUPEL - 5 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)**0348** JAMAL, MUHAMMAD

TASK SPECIALIZATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPIRICAL EXAMINATION AMONG BLUECOLLAR WORKERS

V. 30, NO 4, 1975, P. 612-627

LA SPECIALISATION DANS L'EMPLOI ET L'APPARTENANCE DES TRAVAILLEURS MANUELS AUX ENTREPRISES. LES COMPORTEMENTS NEGATIFS DES TRAVAILLEURS QU'ENGENDRE LA SPECIALISATION DU TRAVAIL. LA PARCELLISATION DU TRAVAIL ET SES CONSEQUENCES. L'INFLUENCE QU'EXERCE LA FRAGMENTATION DU TRAVAIL SUR LES TRAVAILLEURS DANS LEUR ADHESION ET LEUR SOUTIEN AUX OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE. L'AMPLEUR DE LA REPETITION ET DE LA SIMPLIFICATION DE LA TACHE. LA MESURE DE L'INTENSITE D'ASSOCIATION ENTRE LA SPECIALISATION DES EMPLOIS ET LE DEGRE D'ENGAGEMENT DANS L'ENTREPRISE - 5 TABLEAUX.

0349 BELANGER, LAURENT

MALAISES DES CADRES ET CRITIQUE DES SOLUTIONS PROPOSEES: APPLICATION AUX CADRES INTERMEDIAIRES DES AFFAIRES SOCIALES

V. 30, NO 2, 1975, P. 261-270

ESQUISSE DU MALAISE DES CADRES TEL QUE PERCU PAR CERTAINS OBSERVATEURS DE LA SCENE QUEBECOISE: 1) LES CADRES, UNE CATEGORIE QUI SE CHERCHE UNE IDENTITE; 2) LE ROLE-TAMPON DU CADRE; 3) FAIBLE IMPLICATION DANS LA PRISE DE DECISION; 4) L'ABSENCE DE CONTROLE SUR SON PROPRE TRAVAIL. LES SOLUTIONS POSSIBLES AUX MALAISES DES CADRES: 1) L'ASSOCIATION COMME PREMIERE FORME D'ACTION COLLECTIVE; 2) LA SYNDICALISATION; 3) LA PARTICIPATION A LA PRISE DE DECISION; 4) LA FORMATION DES CADRES - BIBLIOGRAPHIE.

0350 ROSS, DAVID P.

A NEW VIEW OF LEISURE: SOME SUGGESTED APPLICATIONS

V. 27, NO 4, 1972, P. 746-756

DEFINITION DE LA NOTION DE TRAVAIL ET DE LOISIR EN TERMES OPERATIONNELS. C'EST A DIRE EN TANT QUE PHENOMENE OBSERVABLE; REEXAMEN, A PARTIR DES DEFINITIONS NOUVELLES DU TRAVAIL ET DU LOISIR, DE PLUSIEURS PROBLEMES QUI SE POSENT EN ECONOMIQUE; COMMENT CES DEFINITIONS NOUVELLES PEUVENT OUVRIR DES PERSPECTIVES NEUVES A DES QUESTIONS ANCIENNES ET ACTUELLES.

0351 RAINVILLE, JEAN MARIE

LA SATISFACTION A L'EGARD DE LA TACHE ET LA SATISFACTION A L'EGARD DE LA CARRIERE

V. 29, NO 1, 1974, P. 83-98

LES VARIABLES DE LA SATISFACTION A L'EGARD DU TRAVAIL ET DE LA SATISFACTION A L'EGARD DE LA CARRIERE SONT SOUVENT ASSOCIEES ENSEMBLE DANS LA CONSTITUTION D'INDICES GLOBAUX DE SATISFACTION. L'ARTICLE DEMONTE EN SE SERVANT D'UN GROUPE D'ENSEIGNANTS QUE CE PROCEDURE METHODOLOGIQUE DOIT ETRE EVITE DANS UNE RECHERCHE CAR LES DEUX VARIABLES SONT SPECIFIQUEMENT DISTINCTES ENTRE ELLES. EN L'OCCURENCE, LA SATISFACTION A L'EGARD DU TRAVAIL SE REFERE AU DOMAINE DE LA DECISION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL, ET LA SATISFACTION A L'EGARD DE LA CARRIERE SE REFERE, ELLE, AU DESIR D'AVANCEMENT DANS L'ECOLE.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)**0352** LAROUCHE, VIATEUR

INVENTAIRE DE SATISFACTION AU TRAVAIL: VALIDATION

V. 30, NO 3, 1975, P. 343-376

PRESENTATION DE LA DEMARCHE SUIVIE POUR VALIDER L'INVENTAIRE DE SATISFACTION AU TRAVAIL (IST). LE DEVELOPPEMENT DE L'INVENTAIRE. DESCRIPTION DE LA VERSION RETENUE POUR FIN DE VALIDATION ADMINISTREE A DEUX GROUPES DE TRAVAILLEURS (INFIRMIERES ET CONTREMAITRES). EXPLICATION DE LA MANIERE SELON LAQUELLE L'INSTRUMENT A ETE UTILISE AINSI QUE LA SIGNIFICATION ET LA FACON DE CALCULER LES SCORES SUR LES DIFFERENTES ECHELLES DE L'INVENTAIRE DE SATISFACTION. ANALYSE DES RESULTATS A LA SUITE DES TESTS DE STABILITE, VALIDITE ET FIDELITE - 1 GRAPHIQUE, 10 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0353 LAROUCHE, VIATEUR

LEVESQUE, ANDRE

DELORME, FRANCOIS

SATISFACTION AU TRAVAIL: PROBLEMES ASSOCIES A LA MESURE

V. 28, NO 1, 1973, P. 76-109

DEFINITION OPERATIONNELLE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL. SYNTHESE DESCRIPTIVE DES INSTRUMENTS DE MESURE LES PLUS CONNUS. DEGAGEMENT DES DIMENSIONS DU TRAVAIL QUI AFFECTENT LE PLUS LA SATISFACTION DES INDIVIDUS. REVUE DES CONSIDERATIONS METHODOLOGIQUES DONT ON DOIT TENIR COMPTE AVANT DE CONSTRUIRE UN INSTRUMENT DE MESURE APPROPRIE - 1 TABLEAU, 2 GRAPHIQUES, BIBLIOGRAPHIE.

0354 KOTHARI, VINAY

A CROSS-CULTURAL STUDY OF WORKER ATTITUDES IN A BICULTURAL ECONOMIC ENVIRONMENT

V. 28, NO 1, 1973, P. 150-165

ETUDE SUR LES ATTITUDES DES EMPLOYES DANS UN ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE BICULTUREL, ENTREPRISE AU NOUVEAU-BRUNSWICK. SIMILARITES ET DIFFERENCES DANS LES ATTITUDES DES DEUX GROUPES CULTURELS EN RELATION AVEC CINQ CHAMPS SPECIFIQUES RELIES A L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL: 1) PRATIQUE ADMINISTRATIVE ET DE SUPERVISION; 2) CONFRERES DE TRAVAIL; 3) BENEFICES ECONOMIQUES; 4) CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL; 5) LE TRAVAIL LUI-MEME - 2 TABLEAUX.

0355 BABA, VISHWANATH

JAMAL, MUHAMMAD

COMPANY SATISFACTION, COMPANY COMMITMENT AND WORK INVOLVEMENT: AN EMPIRICAL EXAMINATION OF BLUE COLLAR WORKERS

V. 31, NO 3, 1976, P. 434-447

LA SATISFACTION D'UN SALAIRE POUR L'ENTREPRISE QUI L'EMPLOIE, SON ENGAGEMENT DANS CETTE ENTREPRISE ET SA PARTICIPATION AU TRAVAIL. SATISFACTION, ENGAGEMENT ET PARTICIPATION SONT INTERRELIEES CHEZ LES COLS BLEUS CANADIENS. CE TRAVAILLEUR QUI PARTICIPAIT A SON TRAVAIL ETAIT EGALEMENT SATISFAIT DE L'ENTREPRISE QUI L'EMPLOYAIT.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)**0356** RAINVILLE, JEAN MARIE*LE RÔLE DU CONTREMAÎTRE*

V. 33, NO 3, 1978, P. 470-484

LE RÔLE DÉTERMINANT DU CONTREMAÎTRE ET LA SATISFACTION DES OUVRIERS DANS LEUR TRAVAIL. QUELS RAPPORTS EXISTENT-ILS ENTRE LE RÔLE DU CONTREMAÎTRE ET LE TRAVAIL TRAITÉ AUX POINTS DE VUE DE LA QUALITÉ DU POSTE ET DE LA CADENCE DU TRAVAIL? QUELLE EST RELATIVEMENT À CES DEUX ASPECTS DU TRAVAIL L'INFLUENCE DE LA SUPERVISION SUR LA SATISFACTION DES OUVRIERS DANS LEUR TRAVAIL? LA NATURE DE LA SATISFACTION DES OUVRIERS DANS LEUR TRAVAIL ET DE L'ORGANISATION. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE - 8 TABLEAUX.

0357 REID, FRANK*PSYCHOLOGICAL CONFLICT MODELS: THEIR APPLICABILITY TO THE THEORY OF COLLECTIVE BARGAINING*

V. 32, NO 3, 1977, P. 445-448

CRITIQUE DU MODÈLE PSYCHOLOGIQUE DES CONFLITS DE TRAVAIL DE CARL STEVENS. SELON SA THÉORIE, PLUS UN SUJET APPROCHE DE SON BUT, PLUS IL DESIRE S'EN RAPPROCHER ET PLUS IL S'EN ÉLOIGNE, PLUS IL DESIRE S'EN ÉLOIGNER. LES TACTIQUES DE NÉGOCIATION DE CONVENTIONS COLLECTIVES, TANT DU CÔTÉ PATRONAL QUE SYNDICAL, SE FONDERAIENT SUR LA TENTATIVE DE RAPPROCHER L'AUTRE PARTIE DE SON PROPRE BUT POUR EN ARRIVER À UN POINT D'ÉQUILIBRE - 1 FIGURE, RÉFÉRENCES.

0358 JUZANEK, JIRI*THE WORK ETHIC: WHAT ARE WE MEASURING?*

V. 33, NO 4, 1978, P. 666-679

LES CHANGEMENTS QUI SE SONT PRODUITS DANS LES SOCIÉTÉS MODERNES EN CE QUI CONCERNE L'ÉTHIQUE DU TRAVAIL. LE CONCEPT D'ÉTHIQUE DU TRAVAIL. REVUE DES ENQUÊTES ET DES RECHERCHES QUI ONT ÉTÉ EFFECTUÉES SUR LE SUJET AU COURS DES 20 DERNIÈRES ANNÉES. L'ÉTHIQUE DU TRAVAIL COMME UN PROBLÈME DE LIAISON STRUCTURALE ENTRE LES ATTITUDES SOCIALES DE LA POPULATION ET LES BESOINS SOCIO-ÉCONOMIQUES DU SYSTÈME.

0359 PINDER, CRAIG C.*CORPORATE TRANSFERT POLICY - COMPARATIVE REACTION OF MANAGERS AND THEIR SPOUSES*

V. 33, NO 4, 1978, P. 654-665

LES CONSÉQUENCES DES PLANS DE DÉPLACEMENT D'EMPLOYES DANS LES GRANDES ENTREPRISES. ENQUÊTE AUPRÈS DE 196 EMPLOYES (MASCULINS) ET LEURS ÉPOUSES, FAISANT PARTIE DE 3 SUCCURSALES DE GRANDES ENTREPRISES CANADIENNES, SE RAPPORTANT À LEUR ATTITUDE CONCERNANT LEURS EXPÉRIENCES DURANT LA PÉRIODE DE DÉPLACEMENT. LA SATISFACTION PERSONNELLE DE L'INDIVIDU EN RAPPORT AVEC LES PLANS DE DÉPLACEMENT ET LES DISPOSITIONS D'AIDE ÉTABLIES PAR LES COMPAGNIES. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE - 2 TABLEAUX.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)**0360** DRECHSLER, HERBERT D. FROST, PETER J.

BARNOWE, J. THAD CHAFETZ, ISRAEL

SPECIALIZATION AND VALUES AS INPUTS TO DECISION MAKING OF MINING MANAGERS

V. 34, NO 2, 1979, P. 241-256

LES VALEURS MOTIVANT LES DIRIGEANTS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE. CE QUE LES DIRIGEANTS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE AU CANADA CONSIDÈRENT COMME LE PLUS IMPORTANT POUR LA DIRECTION DE LEURS ENTREPRISES. À QUEL SYSTÈME DE VALEURS SE RÉFÈRENT-ILS? S'INTÉRESSENT-ILS D'AVANTAGE AUX PERSONNES QU'ÀUX CHOSES MATÉRIELLES? DEUX MODÈLES D'ANALYSE DE COMPORTEMENT. L'ENQUÊTE FUT FAITE À PARTIR D'UNE LISTE DE 594 MEMBRES DE L'INSTITUT CANADIEN DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE EN COLOMBIE BRITANNIQUE, EN ALBERTA ET DANS LES TERRITOIRES DU YUKON - 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0361 SELYE, HANS TURCOTTE, PIERRE R.*LA GESTION DU STRESS*

V. 31, NO 4, 1976, P. 609-616

L'ÉTAT TEND, DE PLUS EN PLUS, À PRENDRE DES RESPONSABILITÉS QUI ÉTAIENT AUTREFOIS RÉSERVÉES À L'INDIVIDU DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ, DE L'ÉDUCATION ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. DE MÊME EN EST-IL POUR LES ENTREPRISES. UNE IDÉOLOGIE DE PARTICIPATION SAURAIT FAIRE NAÎTRE DES SENTIMENTS D'OUVERTURE SUR AUTRUI PAR LES MEMBRES DE L'ORGANISATION. L'HARMONIE ENTRE LES ENTREPRISES ET LA COLLECTIVITÉ EST POSSIBLE SI CELLES-CI DÉVELOPPENT UN CODE D'ÉTHIQUE OU DE CONDUITE FAVORISANT DE MEILLEURES RELATIONS DE TRAVAIL. DES LORS NOUS N'AURONS PLUS UNE PARTICIPATION À LA DÉTRESSE, MAIS UNE SAINTE GESTION DU STRESS.

0362 BRAZEAU, JACQUES*LES INCIDENCES PSYCHO-SOCIOLOGIQUES DE LA LANGUE DE TRAVAIL SUR L'INDIVIDU*26^E CONGRÈS, 1971, P. 13-44

L'ATTITUDE DES SOCIÉTÉS FACE AU PLURALISME LINGUISTIQUE ET LES FORMES QUE REVÊTENT SA RECONNAISSANCE OU SA DÉNÉGATION. L'APPARTENANCE LINGUISTIQUE ENTRAÎNE DES CONSÉQUENCES PERSONNELLES VARIABLES DANS LES MILIEUX MIXTES DE TRAVAIL. LES CONSÉQUENCES DU BILINGUISME POUR UNE MINORITÉ LINGUISTIQUE IMPORTANTE. L'EXEMPLE DE LA BELGIQUE ILLUSTRANT LA MOBILISATION DES FORCES FLAMANDES POUR OBTENIR DES CHANGEMENTS LINGUISTIQUES. LA MISE EN ŒUVRE DE LA FRANCISATION DU QUÉBEC.

0363 DESCHENES, JEAN PAUL*INTRODUCTION*26^E CONGRÈS, 1971, P. 11

TEXTE D'INTRODUCTION AU 26^E CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL DONT LE THÈME ÉTAIT "LE FRANÇAIS LANGUE DE TRAVAIL".

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)

- 0364** BABA, VISHWANATH JAMAL, MUHAMMAD
ON BECKER'S THEORY OF COMMITMENT: AN
EMPIRICAL VERIFICATION AMONG BLUE-
COLLAR WORKERS

V. 34, NO 1, 1979, P. 123-139

LE DEGRE D'INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE DES COLS BLEUS A PARTIR D'UNE ENQUETE EFFECTUEE AU CANADA. L'ETUDE REPOSE SUR LA THEORIE DE BECKER QUI AJOUTE A LA THEORIE DES ECHANGES RECIPROQUES DE HOMANS UN ELEMENT DE TEMPS ET LA NOTION DE FACTEURS DIVERS MAIS VOISINS OU L'INTEGRATION A L'ENTREPRISE APPARAÎT COMME UN PHENOMENE STRUCTUREL QUI SERAIT A LA FOIS LE RESULTAT DES RAPPORTS D'INTERCOMMUNICATIONS ENTRE L'INDIVIDU ET L'ENTREPRISE ET DE L'INFLUENCE DE CES AUTRES FACTEURS. METHODOLOGIE DE L'ETUDE ET RESULTATS - 5 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

- 0365** BERGERON, JEAN LOUIS MORIN, JEAN LUC
L'INFLUENCE DES "BESOINS SUPERIEURS" SUR
LA REACTION DE L'EMPLOYE A CERTAINES CAR-
ACTERISTIQUES DE SA TACHE

V. 35, NO 3, 1980, P. 365-386

EXAMEN DE L'INFLUENCE MODERATRICE DES BESOINS DITS SUPERIEURS OU INTRINSEQUES (BESOIN D'ACCOMPLISSEMENT, DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL, DE COMPETENCE) SUR LA RELATION ENTRE LES CARACTERISTIQUES D'ENRICHISSEMENT DES TACHES (COMPLEXITE, AUTONOMIE, VARIETE, ETC.) ET LA SATISFACTION ET LA MOTIVATION DE L'EMPLOYE. REVUE DE LA LITTÉRATURE, DISCUSSION DES RESULTATS D'UNE RECHERCHE EFFECTUEE AUPRES DE 176 EMPLOYES D'UN HOPITAL DE QUEBEC. IMPLICATIONS DE CES RESULTATS POUR LES CHERCHEURS ET LES ADMINISTRATEURS - 6 TABLEAUX, REFERENCES.

- 0366** TURCOTTE, PIERRE R
ELABORATION ET VALIDATION D'UNE ECHELLE
DES AGENTS DE STRESS DANS LES ORGANISA-
TIONS

V. 35, NO 3, 1980, P. 494-514

RECHERCHE AYANT POUR BUT D'EXPLICITER LES MECANISMES DU STRESS ET D'ETABLIR PUIS VALIDER UNE ECHELLE HIERARCHIQUE DES DIFFERENTS AGENTS DE STRESS DANS LES ORGANISATIONS. 1) UN MODELE DE STRESS ORGANISATIONNEL. 2) ELABORATION ET VALIDATION DE L'ECHELLE DES AGENTS DE STRESS ET RESULTATS DE L'ENQUETE - 1 SCHEMA, 6 TABLEAUX.

- 0367** MATEJKO, ALEXANDER J.
SOCIO-POLITICAL IMPLICATIONS OF JOB RE-
FORM

V. 34, NO 1, 1979, P. 41-69

LES CONSEQUENCES SOCIO-POLITIQUES DE LA REFORME DU REGIME DE TRAVAIL. LA REFORME DEMOCRATIQUE DU REGIME DU TRAVAIL DEVIENT L'OBJET DE NEGOCIATIONS ENTRE DIFFERENTS GROUPES DE PRESSION QUI LORGNENT VERS LEURS PROPRES AVANTAGES AUX DEPENS D'AUTRUI. L'INSTAURATION D'UN REGIME DE PARTICIPATION DEVRAIT SE FONDER SUR QUELQUES OBJECTIFS COMMUNS AUX PARTENAIRES DU MILIEU DE TRAVAIL. L'AVENEMENT DE LA PARTICIPATION DEVRAIT AMENER UN CHANGEMENT DANS LA BALANCE DU POUVOIR. LE TYPE DE PAR-

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)

TICIPATION DES COMMUNISTES RUSSES, DES CAPITALISTES DE L'OUEST, DES YUGOSLAVES N'EST PAS DE NATURE A ALTERER LES RAPPORTS DE FORCES EN PRESENCE - BIBLIOGRAPHIE.

- 0368** TURCOTTE, PIERRE R
LA PARTICIPATION COMME REMEDE AU
STRESS: UNE REPOSE

V. 33, NO 3, 1978, P. 540-543

REPOSE AUX CRITIQUES FORMULEES PAR LE DOCTEUR HUBERT WALLOT CONTRE L'ARTICLE DU DOCTEUR SELYE ET DE PIERRE R. TURCOTTE, SUR LA GESTION DU STRESS. LES AUTEURS MAINTIENNENT QU'UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES EMPLOYES DANS LES ORGANISATIONS CONTRIBUE A REDUIRE LE STRESS NEGATIF ET A ACCROITRE L'USAGE DU STRESS POSITIF A DES FINS CREATRICES.

- 0369** RONDEAU, CLAUDE
JOB SEARCH AND WAGE BEHAVIOUR

V. 31, NO 2, 1976, P. 303-309

COMPORTEMENTS DES TRAVAILLEURS MIS A PIED SUITE A UN LICENCIEMENT MASSIF, ET STRUCTURE DE LA DEMANDE DANS L'EMPLOI. QUATRE VARIABLES CONSTRUITES A PARTIR DE QUATRE TYPES DE CATEGORIES DE TRAVAILLEURS: CHOMEURS CONTINUELS, TRAVAILLEURS TEMPORAIRES, TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ET PERMANENTS, TRAVAILLEURS PERMANENTS - BIBLIOGRAPHIE, 3 TABLEAUX.

- 0370** LANDRY, MAURICE MALOIN, JEAN LOUIS
LA COMPLEMENTARITE DES APPROCHES SYS-
TEMIQUE ET SCIENTIFIQUE DANS LE DOMAINE
DES SCIENCES HUMAINES

V. 31, NO 3, 1976, P. 379-401

PROBLEMES METHODOLOGIQUES DES CHERCHEURS EN SCIENCE HUMAINE. DE PLUS EN PLUS DE LITTERATURE APPELEE SYSTEMIQUE. CETTE LITTERATURE EST CRITIQUEE PARCE QU'IMPRECISE ET PREJUDICIALE EN TERME DE METHODE SCIENTIFIQUE. CONCEPT DE "CONNECTION" ET DE "RECONSTRUCTION DE LA REALITE". LA POPULARITE DE L'APPROCHE SYSTEMIQUE VIEN DU FAIT DE LA NECESSITE POUR LES CHERCHEURS DE BIEN CERNER LES DEUX DIMENSIONS RELATIVES AU PROCESSUS COGNITIF. L'APPROCHE SYSTEMIQUE COMPLETE LA METHODE SCIENTIFIQUE - BIBLIOGRAPHIE, 2 TABLEAUX.

- 0371** MATEJKO, ALEXANDER J.
THE OBSOLESCENCE OF BUREAUCRACY

V. 35, NO 3, 1980, P. 467-493

LE MODELE BUREAUCRATIQUE DEVIENT DE PLUS EN PLUS DESUET ACTUELLEMENT PARCE QU'IL EST TRES PEU ADEQUAT POUR FAIRE FACE AUX DEFIS DU MONDE MODERNE. LA DOCUMENTATION SUR D'AUTRES MODELES DE TRAVAIL COLLECTIF EST MAINTENANT DISPONIBLE. IL Y A AUSSI PLUSIEURS EXPERIENCES PRATIQUES TRES ENCOURAGEANTE. DE MOINS EN MOINS DE GENS CROIENT ENCORE QU'IL N'EXISTE PAS DE SUBSTITUT A LA BUREAUCRATIE.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)**0372** HOWARD, J. W.*SOME ASPECTS OF POWER AND INDEPENDENCE IN MANAGEMENT*

V. 31, NO 3, 1976, P. 466-475

LA RELATION HABITUELLE ENTRE POUVOIR ET GROUPE, INDEPENDANCE ET INDIVIDUS. LES CHANGEMENTS SE PRODUISENT A UNE VITESSE TELLE QU'IL EST DIFFICILE DE S'Y ADAPTER. LA PSYCHOLOGIE MODERNE NOUS DONNE UNE VISION DE LA CONSTRUCTION COMPORTEMENTALE DE L'HOMME. LE POUVOIR DANS L'ADMINISTRATION. INDEPENDANCE ET POUVOIR EN RAPPORT CONFLICTUEL AVEC LIBERTE ET DETERMINISME. LES REALISATIONS DU POUVOIR ET LES VALEURS QU'IL VEHICULE. L'INDEPENDANCE ET LE POUVOIR DES BUREAUCRATES - BIBLIOGRAPHIE.

0373 WALLOT, HUBERT*LA PARTICIPATION COMME REMEDE AU STRESS. UN COMMENTAIRE*

V. 33, NO 3, 1978, P. 532-540

LE CONCEPT DU STRESS DANS LE DOMAINE DE LA GESTION SELON LES PROFESSEURS TURCOTTE ET SELYE QUI CONCLUAIENT QUE LA PARTICIPATION CONSTITUAIT LE REMEDE AU STRESS ORGANISATIONNEL IMPRODUCTIF. ON DEMONTRER QUE CETTE CONCLUSION EST FAUSSE PARCE QU'ON A SOUS-EVALUE LA RICHESSE DE L'APPLICATION DU CONCEPT DE STRESS AUX ORGANISATIONS. LA SIGNIFICATION BIOLOGIQUE DE LA NOTION DE STRESS. LES IMPLICATIONS COMPORTEMENTALES QU'Y VOIT LE PROFESSEUR SELYE. DISCUSSION SUR LA GESTION DU STRESS ET LE STRESS DE LA GESTION. C'EST-A-DIRE DU SYNDROME D'ADAPTATION GENERAL APPLIQUE AUX ORGANISATIONS - 1 GRAPHIQUE, BIBLIOGRAPHIE.

0374 BERGERON, JEAN LOUIS*LES DIMENSIONS CONCEPTUELLES DU LEADERSHIP ET LES STYLES QUI EN DECOULENT*

V. 34, NO 1, 1979, P. 22-40

DEFINITION DU LEADERSHIP ET DIFFERENCE ENTRE DIMENSION ET STYLE DE LEADERSHIP. RESUME DES PRINCIPALES ETUDES QUI ONT PORTE SUR LES DIMENSIONS DU LEADERSHIP ET SUGGESTION D'UNE CLASSIFICATION QUI SEMBLE POUVOIR INTEGRER LES CONNAISSANCES ACQUISES JUSQU'A MAINTENANT. ETUDE DE QUELQUES AUTEURS BIEN CONNUS POUR LEURS ECRITS SUR LES STYLES DE LEADERSHIP PERMETTANT DE VOIR A QUELLES DIMENSIONS CES AUTEURS ONT FAIT APPEL POUR DEFINIR LES STYLES DE LEADERSHIP. UNE DIMENSION REPRESENTE UNE VUE IMPORTANTE MAIS PARTIELLE DES ACTIVITES D'UN LEADER - 1 TABLEAU.

0375 BERGERON, JEAN LOUIS*UN CADRE THEORIQUE POUR L'ETUDE DE LA RELATION ENTRE LA PARTICIPATION ET LA MOTIVATION AU TRAVAIL*

V. 34, NO 3, 1979, P. 471-489

DEMONSTRATION QUE LES DIVERSES EXPLICATIONS OU THEORIES SUGGEREES PAR PLUSIEURS AUTEURS POUR JUSTIFIER UNE RELATION POSSIBLE ENTRE PARTICIPATION ET MOTIVATION PEUVENT ETRE INTEGREES A L'INTERIEUR D'UN MODELE DE MOTIVATION. TRES UTILISE DEPUIS PLUSIEURS ANNEES DEJA, LE TERME "PARTICIPATION" PEUT AVOIR UNE PLURALITE DE SENS DONT

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE (suite)

IL EST IMPORTANT QUE LES AUTEURS TIENNENT COMPTE DANS LEURS THEORIES ET LEURS RECHERCHES - 4 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0376 MOORE, LARRY F.

PINDER, CRAIG C.

MANAGERS AS CONSUMERS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: AN HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE "RELEVANCE" DEBATS

V. 34, NO 4, 1979, P. 799-809

LES PROFESSEURS EN ADMINISTRATION, EN MANAGEMENT, EN COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL ET DANS DES DISCIPLINES ACADEMIQUES DE TOUTES SORTES SONT SOUS LA CONTINUELLE PRESSION D'ETRE PRATIQUES ET PERTINENTS DANS LEURS RECHERCHES ET DANS LEURS ENSEIGNEMENTS. ON DEMONTRER QUE LA PRESSION A ETRE PRATIQUE N'EST PAS UNIQUE AU COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL MAIS PEUT CONDUIRE A UNE MAUVAISE APPLICATION. QUELQUES SUGGESTIONS POUR LES ACADEMIENS ET LES PRATICIENS POUVANT LES AIDER A OBTENIR PLUS DE SUCCES DANS L'IMPLANTATION DE DECOUVERTES EN SCIENCE DES COMPORTEMENTS DANS L'ORGANISATION - BIBLIOGRAPHIE.

0377 QUELLET, FLORIAN*LES HORAIRES COMPRIMES ET L'ADAPTATION DU TRAVAIL A L'HOMME*

29E CONGRES, 1974, P. 171-207

LES DIMENSIONS DE LA COMPRESSION DES HORAIRES DE TRAVAIL. LES EFFETS DES HORAIRES COMPRIMES SUR LES ACTIVITES DE TRAVAIL ET HORS-TRAVAIL, ET SUR LE REPOS. LES CONSEQUENCES AU NIVEAU: A) DE LA CHARGE DE TRAVAIL, B) DES ACTIVITES HORS-TRAVAIL, C) DES RELATIONS AU TRAVAIL ET HORS-TRAVAIL, D) DES LOISIRS, E) DE LA FAMILLE, F) DE L'ENTRETIEN PERSONNEL ET DOMESTIQUE. LE TRAVAIL PAR EQUIPES ALTERNANTES. LES PERTURBATIONS PHYSIOLOGIQUES ET LES POSSIBILITES D'INNOVATION SUSCEPTIBLES D'Y REMEDIER. LES CONSEQUENCES ERGONOMIQUES RELIEES A LA CHARGE DE TRAVAIL. LES CONSEQUENCES PARTICULIERES DU TRAVAIL PAR EQUIPES ALTERNANTES - 5 TABLEAUX.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE - EUROPE**0378** DEOM, ANDRE*LES COMPORTEMENTS LINGUISTIQUES DES ENTREPRISES MULTINATIONALES*

26E CONGRES, 1971, P. 75-89

L'ENQUETE SUR LES COMPORTEMENTS LINGUISTIQUES DE 12 ENTREPRISES MULTINATIONALES EUROPEENNES, VISITEES EN BELGIQUE, EN FRANCE, EN ANGLETERRE ET EN ALLEMAGNE. LES RELATIONS QU'ENTRETIENNENT CES ENTREPRISES AVEC LE GOUVERNEMENT, LE PERSONNEL, LE PUBLIC, LES ACTIONNAIRES ET LES FILIALES. LES LANGUES UTILISEES AU SEIN DES DIFFERENTS SERVICES. LA COMPARAISON ENTRE LES CONSIDERATIONS LINGUISTIQUES DES ENTREPRISES EN EUROPE ET AU QUEBEC.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE - QUEBEC

0379 NESS, OWEN M. DESPRES, ANDRE
GAGNON, JEAN PAUL VASSEUR, JACQUES
UN TOUR D'HORIZON: ENTREPRISES ETABLIES AU QUEBEC
26E CONGRES, 1971, P. 91-101

LA LANGUE D'USAGE DANS QUATRE ENTREPRISES ETABLIES AU QUEBEC. LA POLITIQUE LINGUISTIQUE EXERCEE AU SEIN DES ENTREPRISES SUIVANTES: A) L'ALCAN, B) LA COMPAGNIE PRICE LTEE, C) LA COMPAGNIE DE TELEPHONE BELL ET D) LES INDUSTRIES BOMBARDIER LTEE.

0380 DION, LEON
LE FRANCAIS LANGUE D'ADOPTION AU QUEBEC?
26E CONGRES, 1971, P. 45-74

L'INTEGRATION DES NON-FRANCOPHONES AU QUEBEC. LES CONSIDERATIONS QUI PRELUDENT A L'ADOPTION D'UNE LOI LINGUISTIQUE. LES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION QUEBECOISE. LES INCITATIONS POUSSANT LE QUEBEC A DEMEURER OFFICIELLEMENT BILINGUE. LES OBJECTIFS A POURSUIVRE DANS LES DOMAINES SUIVANTS: A) LA LANGUE D'INSTRUCTION, B) LA LANGUE DE TRAVAIL, C) LE POUVOIR ASSIMILATEUR DU FRANCAIS.

0381 AHMED, SADRU DIN A
MODERATING EFFECT OF CULTURE ON THE RELATIONSHIP OF JOB FACTORS WITH SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS
V. 33, NO 2, 1978, P. 217-236

LE RAPPORT ENTRE LA CULTURE ET LES FACTEURS D'EMPLOI. ETUDE DE L'EFFET MODERATEUR DE LA CULTURE SUR LA RELATION ENTRE LE "STATUS" SOCIO-ECONOMIQUE ET LES DESIRS DE REUSSITE DES ETUDIANTS DE LANGUE FRANCAISE ET DE LANGUE ANGLAISE AU QUEBEC EN REGARD DES FACTEURS D'EMPLOI CONVENABLES. LA REACTION DES ETUDIANTS AUX FACTEURS D'EMPLOI - 6 TABLEAUX.

0382 X X X
ANNEXE II - DECLARATION DU CONSEIL DU PATRONAT SUR UNE POLITIQUE DE LA LANGUE AU QUEBEC
26E CONGRES, 1971, P. 133-138

LES PRINCIPES DEFENDUS PAR LE CONSEIL DU PATRONAT DU QUEBEC QUANT A L'ELABORATION D'UNE POLITIQUE LINGUISTIQUE AU QUEBEC. LA PROMOTION ET LES LIMITES DE L'USAGE DU FRANCAIS DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS. LES DROITS ET LES RESPONSABILITES DES EMPLOYEURS QUANT A L'USAGE DU FRANCAIS ET A SA RECONNAISSANCE COMME LANGUE DE TRAVAIL.

0383 X X X
ANNEXE I - SONDAGE MENE PAR LA DIVISION DU QUEBEC DE L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS
26E CONGRES, 1971, P. 121-131

SONDAGE PORTANT SUR L'USAGE DU FRANCAIS COMME LANGUE DE TRAVAIL: A) LA LANGUE MATERNELLE DES EMPLOYES ET CONTREMAITRES, B) LA LANGUE D'USAGE, C) LA REDACTION ET LA TRANSMISSION DES INSTRUCTIONS, D) L'AFFICHAGE DES AVIS ET L'INTERPRETATION DES DIFFERENDS, E) LES CHANCES DE PROMOTION DES EMPLOYES UNILINGUES - 10 TABLEAUX.

SOCIOLOGIE - PSYCHOLOGIE - QUEBEC (suite)

0384 X X X
TABLE RONDE
26E CONGRES, 1971, P. 103-120

TABLE RONDE SUR L'UTILISATION DU FRANCAIS COMME LANGUE DE TRAVAIL AU QUEBEC ET REUNISSANT MM. GASTON CHOLETTE DE L'OFFICE DE LA LANGUE FRANCAISE, GILLES TRUDEL DE LA FEDERATION DE LA METALLURGIE DE LA CSN, GHISLAIN DUFOUR DU CONSEIL DU PATRONAT, FERNAND D'Aoust DE LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC, JEAN BRUNELLE DU CENTRE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE, BERNARD RABOT DE LA COMPAGNIE NORTHERN ELECTRIC ET GUY GAGNON DU MINISTERE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA.

SYNDICALISME**SYNDICALISME**

STURMTHAL, ADOLF
SYNDICATS ET DEMOCRATIE INDUSTRIELLE
32E CONGRES, 1977, P. 53-59

LA NOTION DE DEMOCRATIE INDUSTRIELLE ET SON EVOLUTION HISTORIQUE DANS LES PAYS INDUSTRIALISES. L'ATTITUDE DES SYNDICATS ET LEUR ROLE DANS L'INDUSTRIE ADMINISTRATIVE PAR AUTOGESTION. LA DUALITE ENTRE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE: L'EXEMPLE SUEDOIS.

0385 WARNER, MALCOLM EDELSTEIN, J. DAVID
FACTIONS IN BRITISH AND AMERICAN TRADE UNION ORGANIZATIONS: A COMPARATIVE STRUCTURAL APPROACH
V. 28, NO 1, 1973, P. 166-202

RELATIONS ENTRE LES "CONFLITS DE RIVALITE INTERNE" CHEZ LES SYNDICATS ET LE FACTIONNALISME. LES TYPES, LES CAUSES ET LES CONSEQUENCES DU FACTIONNALISME DANS LES SYNDICATS. SIGNIFICATION DE "FACTIONNALISME": LE MOT "FACTION" SIGNIFIE QUELQUE CHOSE D'UN PEU ORGANISE, UN GROUPE POLITIQUE QUI RECHERCHE UN OBJECTIF PRECIS A L'INTERIEUR D'UNE ORGANISATION PLUS VASTE. ETUDE COMPARATIVE DU FACTIONNALISME DANS LES SYNDICATS EN GRANDE-BRETAGNE ET AUX ETATS-UNIS.

0386 GROULX, L. H. J.
SYNDICALISATION LOCALE ET ACTION OUVRIERE. ANALYSE DE CAS
V. 31, NO 1, 1976, P. 84-97

QUATRE TYPES DE CONSCIENCES SYNDICALES: RADICAL, REVOLTE, NEGOCIATEUR ET UTILITAIRE. L'ACTION SYNDICALE EST INFLUENCEE PAR LES ORIENTATIONS NORMATIVES DES LEADERSHIPS, ET DE L'IDEOLOGIE EN FONCTION DU SYSTEME DES RELATIONS DE TRAVAIL EXISTANT - 2 TABLEAUX.

0387 ADAMS, ROY J.
SOLIDARITY, SELF-INTEREST AND THE UNIONIZATION DIFFERENTIAL BETWEEN EUROPE AND NORTH AMERICA
V. 29, NO 3, 1974, P. 497-512

LES CONTRADICTIONS DANS LE COMPORTEMENT DES SYNDIQUES EUROPEENS ET DES SYNDIQUES

SYNDICALISME (suite)

AMERICAINS. COMMENT LE POURCENTAGE DU TRAVAILLEUR SYNDIQUE PEUT-IL ETRE PLUS GRAND EN EUROPE QU'IL NE L'EST AUX ETATS-UNIS ET AU CANADA, ALORS QUE LES CLAUSES DE SECURITE SYNDICALE SONT BEAUCOUP MOINS REPANDES EN EUROPE QU'ELLES NE LE SONT EN AMERIQUE ET ALORS QUE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN EUROPE SE FAIT SURTOUT AU NIVEAU DES BRANCHES INDUSTRIELLES ET QUE LES CONVENTIONS NE FIXENT QUE LES CONDITIONS MINIMALES QUI S'APPLIQUENT AUX TRAVAILLEURS NON-SYNDIQUES COMME AUX TRAVAILLEURS SYNDIQUES. L'EXPLICATION CONNUE DE CE PARADOXE, C'EST QUE LES TRAVAILLEURS EUROPEENS FERAIENT PREUVE D'UN PLUS GRAND ESPRIT DE SOLIDARITE A L'EGARD DE LEURS SYNDICATS.

0388 BARKIN, SOLOMON

TRADE-UNIONS IN AN AGE OF PLURALISM AND STRUCTURAL CHANGE: THE RESPONSE TO THE IRREPRESSIBLE DEMANDS OF THE COMMON MAN

V. 26, NO 4, 1971, P. 801-828

LE SYNDICALISME A L'HEURE DU PLURALISME ET DES CHANGEMENTS DE STRUCTURE, A PARTIR DE LA REVISION DE L'AGITATION INDUSTRIELLE DES 3 DERNIERES ANNEES EN EUROPE DE L'OUEST ET AUX ETATS-UNIS, ON DECRIT ET ANALYSE LES NOUVELLES TENDANCES DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL QUI VEUT TENIR TETE A CETTE NOUVELLE SITUATION. CES MOUVEMENTS, AUX ETATS-UNIS ET EN EUROPE, AURONT POUR CONSÉQUENCE DE FAIRE CONVERGER LES STRUCTURES ET LES PROGRAMMES DES SYNDICATS OUVRIERS SUR LES DEUX CONTINENTS.

0389 WARNER, MALCOLM

UNIONS AS COMPLEX ORGANIZATIONS: STRATEGY, STRUCTURE AND THE NEED FOR ADMINISTRATIVE INNOVATION

V. 30, NO 1, 1975, P. 43-59

ETUDE DES SYNDICATS EN TANT QU'ORGANISMES BUREAUCRATIQUES OU EN VOIE DE BUREAUCRATISATION A PARTIR D'UN CERTAIN NOMBRE DE FACTEURS D'APPRECIATION QUI S'APPLIQUENT A L'ENTREPRISE PRIVEE, A CAUSE DE LEUR ORIGINE, DE LEUR CARACTERE D'ASSOCIATIONS VOLONTAIRES ET DE LEUR PLACE DANS LA VIE SOCIALE ET POLITIQUE. LES SYNDICATS SE PRESENTENT COMME UN TYPE D'ORGANISATION FORT COMPLEXE. DANS QUELLE MESURE PEUVENT-ILS ETRE BUREAUCRATISES? DEGAGEMENT DES CARACTERISTIQUES MAITRESSES DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES ET DES SYNDICATS EN CONSIDERANT QUE CEUX-CI EXERCENT UNE ACTIVITE QUI PEUT SE COMPARER AVEC CELLES DES ENTREPRISES ORDINAIRES ET QUE PAR CONSÉQUENT, IL EST POSSIBLE DE RECOURIR A LA MEME METHODOLOGIE.

0390 RONDEAU, CLAUDE

LA DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLE ET L'ACTION SYNDICALE

V. 33, NO 1, 1978, P. 139-146

LE PROBLEME DE LA COMPATIBILITE OU DE L'INCOMPATIBILITE DE LA PRATIQUE DE LA DEONTOLOGIE PROFESSIONNELLE ET LE PROBLEME DE L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE.

SYNDICALISME (suite)**0391 ANDERSON, JOHN C.**

THE UNION CONVENTION. AN EXAMINATION OF LIMITATIONS ON DEMOCRATIC DECISION MAKING

V. 32, NO 3, 1977, P. 379-398

DANS QUELLE MESURE LES DECISIONS PRISES DANS LES CONGRES SYNDICAUX PEUVENT ETRE DEMOCRATIQUES. ETUDE D'UN CAS TYPE: LE 31E CONGRES DU SYNDICAT DES EMPLOYES DU GOUVERNEMENT DE LA COLOMBIE BRITANNIQUE. LES RECHERCHES SCIENTIFIQUES QUI ONT ETE EFFECTUEES SUR LE SUJET. DESCRIPTION DE LA METHODE UTILISEE POUR L'ENQUETE. LES RESULTATS DE L'ENQUETE: LE MODE DE DESIGNATION DES DELEGUES AU CONGRES; LA PROCEDURE SUIVIE DANS LA PRESENTATION DES RESOLUTIONS AU CONGRES ET LA PARTICIPATION DES DELEGUES AUX DEBATS; LES PRESSIONS EXERCEES SUR LES DELEGUES AU MOMENT DU VOTE; L'INFLUENCE DES PERMANENTS DU SYNDICAT PENDANT LE CONGRES - 3 TABLEAUX.

0392 LONG, RICHARD J.

EMPLOYEE OWNERSHIP AND ATTITUDES TOWARD THE UNION: AN EMPIRICAL STUDY

V. 33, NO 2, 1978, P. 237-254

LES ATTITUDES ENVERS LE SYNDICAT DANS UNE ENTREPRISE QUI EST LA PROPRIETE DES EMPLOYES. LES RESULTATS D'UNE ENQUETE AUPRES DU PERSONNEL D'UNE ENTREPRISE DE TRANSPORT QUI FUT ACHETEE PAR SES SALARIES ET SES CADRES. UTILISATION DE 2 QUESTIONNAIRES COMPRENANT 7 ATTITUDES OU REACTIONS POSSIBLES DES TRAVAILLEURS A L'ENDROIT DU SYNDICAT 6 MOIS ET 18 MOIS APRES L'ACHAT DE L'ENTREPRISE. LES RESULTATS ET LES LIMITES DE L'ENQUETE: L'ACHAT DE L'ENTREPRISE PAR LES EMPLOYES A EU UNE INFLUENCE BENEFIQUE SUR LES RELATIONS PROFESSIONNELLES; NECESSITE D'UNE RECHERCHE PLUS APPROFONDIE SUR LE SUJET - 6 TABLEAUX.

0393 NORTHROP, HERBERT R. ROWAN, RICHARD L.

MULTINATIONAL UNION ACTIVITY IN THE PAPER INDUSTRY

V. 34, NO 4, 1979, P. 722-739

L'ACTION SYNDICALE SUPERNATIONALE DANS L'INDUSTRIE PAPETIERE. UNE SERIE D'ACTIONS ORGANISEES PAR L'UNION INTERNATIONALE COMMUNISTE DES SYNDICATS DES INDUSTRIES CHIMIQUES, DU PETROLE ET SIMILAIRES (I.C.P.S.) ET PAR LA FEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS DE LA CHIMIE, DE L'ENERGIE ET DES INDUSTRIES DIVERSES (ICEF) ONT AFFECTE L'INDUSTRIE PAPETIERE. CEPENDANT, C'EST EN VAIN QUE CES DEUX ORGANISATIONS SYNDICALES ONT TENTE D'OBTENIR UNE RENCONTRE AVEC UN GROUPE PAPETIER ET DE COORDONNER UNE POLITIQUE SYNDICALE SUPRANATIONALE. L'ACTIVITE SYNDICALE MULTINATIONALE EFFICACE SEMBLE PEU PROBABLE, DU MOINS DANS UN AVENIR PROCHE.

0394 ANDERSON, JOHN C.

LOCAL UNION DEMOCRACY: IN SEARCH OF CRITERIA

V. 34, NO 3, 1979, P. 431-451

ANALYSE DE LA DEMOCRATIE SYNDICALE. EXAMEN DES INTERRELATIONS ENTRE QUATRE CATEGORIES DE CRITERES D'EVALUATION DU DEGRE

SYNDICALISME (suite)

DE DEMOCRATIE SYNDICALE: 1) LE DEGRE D'ENGAGEMENT DES MEMBRES DANS L'ACTIVITE SYNDICALE. EN TENANT COMPTE DE LA MESURE DE PARTICIPATION DES MEMBRES DANS LES DECISIONS IMPORTANTES DU SYNDICAT ET DE LEUR INFLUENCE SUR LA PRISE DES DECISIONS. 2) LE PROCESSUS DES ELECTIONS, C'EST-A-DIRE LES MODALITES DE VOTE, LE ROULEMENT DES DIRIGEANTS, LES LETTRES ELECTORALES ET L'INSTITUTIONNALISATION D'UNE OPPOSITION. 3) LE DEGRE DE SENSIBILISATION DES DIRIGEANTS A L'EGARD DES INTERETS DES MEMBRES. 4) LA MESURE DE TANNENBAUM ET KAHN SUR LA STRUCTURE DU SYNDICAT - 3 TABLEAUX, 1 GRAPHIQUE.

0395 ADAMS, ROY J.

FACULTY UNIONISM AND COLLEGIAL DECISION-MAKING. COMPATIBLE OR CONTRADICTORY

V. 31, NO 3, 1976, P. 476-481

L'AVENEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LES UNIVERSITES LIANT PROFESSEURS ET ADMINISTRATION LIMITE LES PRATIQUES COLLEGIALES DE PRISES DE DECISIONS DANS LES DOMAINES DE L'ENGAGEMENT, DES METHODES D'ENSEIGNEMENT DANS LA SELECTION ET LA PROMOTION D'ETUDIANTS, ET FINALEMENT DANS LE CHOIX DES PROJETS DE RECHERCHE POSSIBLES. MAIS CONVENTIONS COLLECTIVES ET COLLEGIALITE NE SONT PAS CONTRADICTOIRES.

0396 ADAMS, ROY J.

THE WORK OF THE TRADE UNION FIELD OFFICER

V. 32, NO 4, 1977, P. 514-531

ENQUETE AUPRES DE 21 PERMANENTS SYNDICAUX APPARTENANT A 18 SYNDICATS DIFFERENTS PORTANT SUR: 1) LA NATURE DE LEURS ACTIVITES, 2) LEUR EXPERIENCE ET LEUR PREPARATION ACADEMIQUE ANTERIEURE, 3) LES CRITERES D'ENGAGEMENT, 4) LES METHODES DE FIXATION DES SALAIRES, 5) LE TYPE DE CONTROLE EXERCE SUR LEUR TRAVAIL, 6) LEUR MOTIVATION, 7) LE DEGRE DE SATISFACTION QU'ILS RETIRENT DE LEURS ACTIVITES.

0397 DOFNY, JACQUES

LE POUVOIR REEL DES OUVRIERS
30E CONGRES, 1975, P. 171-198

LES FORMES ET LES NIVEAUX DU POUVOIR OUVRIER EN AMERIQUE ET EN EUROPE. LES NOUVELLES STRATEGIES SYNDICALES FACE A L'ESSOR DES COMPAGNIES MULTINATIONALES ET A LA DIVISION DU TRAVAIL INTERNATIONAL. L'INDUSTRIALISATION DU QUEBEC ET LA TRANSFORMATION DES RAPPORTS ECONOMIQUES ET POLITIQUES, NOTAMMENT SON IMPACT SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ETAT. LES REPONSES DU MOUVEMENT OUVRIER A L'INFLATION EN EUROPE, AU QUEBEC ET AUX ETATS-UNIS. LE SYNDICALISME QUEBECOIS, SA VOLONTE CROISSANTE DE COGESTION ET LA RECHERCHE D'UNE JONCTION ENTRE LE NATIONALISME ET LE SOCIALISME.

SYNDICALISME - AMERIQUE DU NORD**0398 BOIVIN, JEAN**

L'ACTION POLITIQUE DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA ET DE LA FEDERATION AMERICAINE DE TRAVAIL: UNE COMPARAISON DEPUIS 1956

V. 26, NO 3, 1971, P. 541-574

EXAMEN DES RELATIONS QUI EXISTENT ENTRE LE CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA ET LE NOUVEAU PARTI DEMOCRATIQUE AINSI QU'ENTRE LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL ET LE PARTI DEMOCRATIQUE AUX ETATS-UNIS. APRES AVOIR SOULIGNE LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE CES RELATIONS DANS LES DEUX PAYS, ON PROCEDE A L'EXAMEN DE FACTEURS MAJEURS POUVANT EXPLIQUER LES DIFFERENCES RESPECTIVES. DANS UNE DERNIERE PARTIE, ON TENTE D'EVALUER LE SUCCES OBTENU PAR CHAQUE FORME D'ACTION POLITIQUE - 5 TABLEAUX.

0399 CHUNG, JOSEPH H.

SYNDICALISME DES PROFESSEURS D'UNIVERSITE: QUELQUES REFLEXIONS

V. 28, NO 2, 1973, P. 325-342

DISTINCTION DES DIFFERENTES FORMES DE SYNDICALISME DES PROFESSEURS D'UNIVERSITE AU CANADA ET AUX ETATS-UNIS. CIRCONSTANCES ET CAUSES DE LEUR SYNDICALISATION, SES IMPLICATIONS ET SON AVENIR.

0400 PONAK, ALLEN HARIDAS, T. P.

COLLECTIVE BARGAINING ATTITUDES OF REGISTERED NURSES IN THE UNITED STATES AND CANADA: A WISCONSIN-ONTARIO COMPARISON

V. 34, NO 3, 1979, P. 576-591

L'ATTITUDE DES INFIRMIERES AMERICAINES ET CANADIENNES FACE A LA SYNDICALISATION. N'EST-IL PAS POSSIBLE QUE, OUTRE LES MOTIFS D'ORDRE JURIDIQUE, LE TAUX PLUS BAS DE SYNDICALISATION DES INFIRMIERES DES ETATS-UNIS NE SOIT PAS AUSSI ATTRIBUABLE AU FAIT QUE LES INFIRMIERES AMERICAINES PERCOIVENT LA NEGOCIATION COLLECTIVE COMME UN MECANISME MOINS AVANTAGEUX POUR FAIRE VALOIR LEURS BESOINS QUE NE L'ESTIMENT LES INFIRMIERES CANADIENNES? COMPARAISON DES COMPORTEMENTS D'UN ECHANTILLON D'INFIRMIERES DE L'ETAT DU WISCONSIN ET DE L'ONTARIO. LA CUEILLETTE DES DONNEES AU MOYEN D'UN QUESTIONNAIRE. ANALYSE DES RESULTATS - 2 TABLEAUX.

SYNDICALISME - CANADA**0401 SWIDINSKY, ROBERT**

TRADE UNION GROWTH IN CANADA, 1911-1970

V. 29, NO 3, 1974, P. 435-451

ESSAI D'INDIVIDUALISATION DES DETERMINANTS DU TAUX DE CROISSANCE DU SYNDICALISME AU CANADA DE 1911 A 1970 EN RETENANT L'IDEE QUE LES CHANGEMENTS DANS LE NOMBRE DES EFFECTIFS SYNDICAUX PEUVENT COINCIDER AVEC LES MODIFICATIONS QUI SE PRODUISENT DANS LE DEGRE DE SYNDICALISATION OU DANS LE NOMBRE DES UNITES SYNDICALES. L'IMPRESION GENERALE QUI SE DEGAGE DE L'ANALYSE, C'EST QUE LES DETERMINANTS DU DEVELOPPEMENT DU SYNDICALISME DEPENDENT D'UN ENSEMBLE ENCHEVETRE DE FACTEURS JURIDIQUE, POLITIQUE, SOCIOLOGIQUE ET ECONOMI-

SYNDICALISME - CANADA (suite)

QUE. ESSAI D'EVALUATION DU DEGRE OPTIMAL DE LA SYNDICALISATION.

0402 LAFIAMME, GILLES

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET SECURITE D'EMPLOI

V. 29, NO 1, 1974, P. 111-127

DIFFICULTE POUR LE SYNDICALISME CANADIEN D'OBTENIR A L'OCCASION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DES CLAUSES LUI ATTRIBUANT UN CONTROLE DIRECT SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET GARANTISSANT AINSI AUX TRAVAILLEURS UNE SECURITE D'EMPLOI ET DE REVENU PLUS GRANDE. PERTINENCE D'UNE TELLE QUESTION EN REGARD DES OBJECTIFS DE L'ORGANISATION SYNDICALE ET DES ATTENTES DU TRAVAILLEUR. ANALYSE, A PARTIR DE DONNEES EMPIRIQUES, DU CONTROLE SYNDICAL REEL SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES. LA SECURITE D'EMPLOI ET DE REVENU. FACTEUR QUI PEUVENT EXPLIQUER LA RESISTANCE A UN TEL CONTROLE.

0403 BERCUSON, D J

ORGANIZED LABOUR AND THE IMPERIAL MUNITIONS BOARD

V. 28, NO 3, 1973, P. 602-616

HISTOIRE DE LA LUTTE DES SYNDICATS MENEES DE 1917 A 1919 EN VUE D'OBTENIR L'INCLUSION, DES DISPOSITIONS CONCERNANT LES JUSTES SALAIRES DANS LES CONTRATS DE FOURNITURES MILITAIRES ADJUGES PAR LA SHELL COMMITTEE ET SON SUCCESSEUR, L'IMPERIAL MUNITIONS BOARD. L'OBJECTIF ESSENTIEL DE CETTE BATAILLE ETAIT DE DEMONTRER QUE LES SYNDICATS ETAIENT ASSEZ FORTS POUR EN IMPOSER AUX EMPLOYEURS ET AU GOUVERNEMENT. DE L'AUTRE COTE, JOSEPH WESTLEY FLAVELLE, DIRECTEUR DE L'IMPERIAL MUNITIONS BOARD, PERSISTA DANS SON OPPOSITION AU MOUVEMENT PRECISEMENT PARCE QU'IL NE VOULAIT PAS QUE LES DIRIGEANTS SYNDICAUX EN TIRENT CREDIT. AINSI, CE QUI N'AURAIT PU ETRE QU'UNE DIFFICULTE ADMINISTRATIVE DE PEU D'IMPORTANCE SE GONFLA AU POINT DE DEVENIR UNE SOURCE DE CONFLIT OUVRIER.

0404 EDWARDS, CLAUDE A

L'AVENIR DU SYNDICALISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE DU CANADA

V. 29, NO 4, 1974, P. 804-824

POINT SUR L'ETAT ACTUEL DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE CANADIENNE. L'HABITUDE DE DONNER DES AUGMENTATIONS SALARIALES EN TERMES POURCENTUELS PLUTOT QU'EN TERMES ABSOLUS A CONSIDERABLEMENT AUGMENTE LES ECARTS DE TRAITEMENT AU DETRIMENT DES FONCTIONNAIRES A FAIBLES REVENUS. CECI VA CREER D'IMPORTANTES TENSIONS DANS LES FUTURES NEGOCIATIONS. DISCUSSION SUR LA CONSULTATION INSTITUTIONALISEE, LA NEGOCIATION CERTEE ET LE ROLE QUE SERA APPELEE A JOUER LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE.

0405 DION, GERARD

L'ORIGINE DE LA FORMULE RAND

V. 30, NO 4, 1975, P. 747-760

LA GREVE DES TRAVAILLEURS DE FORD MOTOR A WINDSOR EN 1945. L'ENJEU DE LA SECURITE SYN-

SYNDICALISME - CANADA (suite)

DICALE DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE: LA TENUEUR DE L'ARBITRAGE EFFECTUE PAR LE JUGE RAND; LES REACTIONS DES DIVERS MILIEUX A LA DECISION RAND; L'EVOLUTION DE LA FORMULE RAND ET LES ELEMENTS QUI ONT ETE NEGLIGES.

0406 RAND, IVAN C

DECISION TOUCHANT LA SECURITE SYNDICALE DANS LE CONFLIT FORD 1946

V. 30, NO 4, 1975, P. 761-771

PUBLICATION DE L'ARBITRAGE D'UN DIFFEREND TOUCHANT LA SECURITE SYNDICALE DANS LE CONFLIT FORD EN 1946: LE PROBLEME DE LA SECURITE SYNDICALE DANS LE SYSTEME DES RELATIONS DE TRAVAIL; LES CAUSES QUI NECESSITENT LE RENFORCEMENT DU SYNDICALISME; LE CONTEXTE PARTICULIER DANS LEQUEL S'INSERT LA GREVE CHEZ FORD MOTOR; LE PRINCIPE DE LA RETENUE SYNDICALE: LA METHODE DE PRELEVEMENT DE LA COTISATION OBLIGATOIRE ET LES CONDITIONS QUI Y SONT ASSORTIES.

0407 BABCOCK, ROBERT

SAM GOMPERS AND THE EXPANSION OF THE A.F. OF L. INTO CANADA, 1882-1898

V. 27, NO 3, 1972, P. 403-422

SAMUEL GOMPERS ET L'EXPANSION DE LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL AU CANADA DE 1882 A 1898. REVE DE GOMPERS AU SUJET D'UNE FEDERATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET SON DESIR D'AFFIRMER SON HEGEMONIE SUR LE TRAVAIL ORGANISE AU CANADA. EFFORTS DE CERTAINS CANADIENS POUR TRANSFORMER LE CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA EN UNE FEDERATION CANADIENNE DU TRAVAIL QUI NE VIT JAMAIS LE JOUR. AFFERMISSEMENT DE L'AUTORITE DE GOMPERS SUR LES AFFAIRES SYNDICALES AU CANADA.

0408 X X X

STRATEGIE ECONOMIQUE, POLITIQUE ET INDUSTRIELLE DU SYNDICALISME. / AN ECONOMIC, POLITICAL AND INDUSTRIAL STRATEGY FOR LABOUR

V. 33, NO 2, 1978, P. 331-350

DOCUMENT POLITIQUE ADOPTE PAR LE CONSEIL EXECUTIF DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA ET RATIFIE LORS DE LA DOUZIEME ASSEMBLEE STATUTAIRE DE CE GROUPEMENT TENUE A QUEBEC EN AVRIL 1978. LES PRINCIPAUX ELEMENTS D'UNE STRATEGIE INDUSTRIELLE NATIONALE DANS UNE OPTIQUE DE PLANIFICATION SOCIO-ECONOMIQUE POUR LE CANADA. LES CHANGEMENTS FONDAMENTAUX QUE LA STRUCTURE ECONOMIQUE A SUBIS. LES REPERCUSSIONS DE CES CHANGEMENTS SUR LE MOUVEMENT SYNDICAL ET L'ATTITUDE QUE LES SYNDICATS DOIVENT ADOPTER EN L'OCCURENCE.

0409 ROSE, JOSEPH B

CONSTRUCTION LABOUR RELATIONS ASSOCIATIONS IN CANADA

V. 32, NO 1, 1977, P. 35-49

DEPUIS L'ADOPTION DU REGIME D'ACCREDITATION DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU CANADA, LES ASSOCIATIONS LOCALES ET LES ASSOCIATIONS PAR TYPES D'ENTREPRISES SONT EN VOIE DE DISPARITION. ANALYSE DES DIVERS TYPES D'ASSOCIATIONS DANS CHACUNE DES PROVIN-

SYNDICALISME - CANADA (suite)

CES CANADIENNES, PARTICULIEREMENT CELUI DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE. LA NEGOCIATION MULTIPARTIE AU QUEBEC.

- 0410** CHAISON, GARY N.
UNION MERGERS AND INTERNATIONAL UNIONISM IN CANADA
V. 34, NO 4, 1979, P. 768-777

LES FUSIONS SYNDICALES ET LE SYNDICALISME INTERNATIONAL AU CANADA. LES DIFFICULTES RENCONTREES EN RECOURANT AUX FUSIONS POUR REDUIRE LE NOMBRE DES SYNDICATS DANS UN PAYS QUI REGROUPE A LA FOIS DES SYNDICATS NATIONAUX ET INTERNATIONAUX. LA PRESENCE DES SYNDICATS INTERNATIONAUX LIMITE LES POSSIBILITES DE FUSIONS ET LES TENTATIVES EN CE SENS PEUVENT DURCIR LES RAPPORTS ENTRE LES SECTIONS CANADIENNES DES SYNDICATS INTERNATIONAUX ET LEUR ORGANISATION CENTRALE. LES SYNDICATS SONT TROP PETITS AU CANADA ET IL S'ENSUIT UNE DETEIORATION DANS LEUR SECTEUR D'ACTIVITE. LES DEUX FORMES DE FUSIONS. STATISTIQUES SUR LE NOMBRE DE FUSIONS AU ETATS-UNIS ENTRE 1956 ET 1977 QUI ONT EU POUR EFFET DE FAIRE BAISSER LE NOMBRE DES SYNDICATS AU CANADA - 2 TABLEAUX.

- 0411** CHAISON, GARY N. ROSE, JOSEPH B.
AN ANALYSIS OF ANNUAL TURNOVER RATES FOR CANADIAN UNION PRESIDENTS
V. 32, NO 4, 1977, P. 547-564

ANALYSE DU TAUX DE ROULEMENT DES PRESIDENTS DES SYNDICATS CANADIENS DE 1912 A 1971. LES FACTEURS CONTRIBUANT A LA STABILITE OU A L'INSTABILITE DE LA DIRECTION SYNDICALE. L'INCIDENCE DES CAUSES INTERNES (OPPOSITION DES MEMBRES) ET DES CAUSES EXTERNES (SITUATION ECONOMIQUE, ETC...) SUR LES CHANGEMENTS DE PRESIDENTS - 1 FIGURE, 1 TABLEAU.

- 0412** BAIN, GEORGE SAYERS EISEIKN, FAROUK
TRADE UNION GROWTH IN CANADA: A COMMENT
V. 31, NO 3, 1976, P. 482-490

EVALUATION DU MODELE ECONOMETRIQUE DE SWIDINSKY CONCERNANT LE DEVELOPPEMENT DU SYNDICALISME AU CANADA ENTRE 1911 ET 1970. MODELE ALTERNATIF DU DEVELOPPEMENT DES UNIONS CANADIENNES EMPLOYANT TROIS VARIABLES: LE TAUX DE CHANGEMENT DES PRIX, LE NIVEAU DE CHOMAGE, TAUX DE CHANGEMENT DU VOLUME DES MEMBRES FAISANT PARTIE DES UNIONS AMERICAINES - BIBLIOGRAPHIE, 3 TABLEAUX.

SYNDICALISME - DANEMARK

- 0413** BLUM, ALBERT A. PONAK, A. LEN
WHITE COLLAR UNIONS IN DENMARK
V. 29, NO 1, 1974, P. 65-82

LE MOUVEMENT SYNDICAL DANOIS A REMARQUABLEMENT BIEN REUSSI DANS LE RECRUTEMENT DES COLS BLANCS. EN 1970, 52% D'ENTRE EUX ADHERAIENT AUX SYNDICATS ET EN 1965, LE POURCENTAGE ATTEIGNAIT 55% CONTRE 69% POUR LES COLS BLEUS. DANS CE PAYS, DEUX FEDERATIONS SYNDICALES CHERCHENT A REGROUPER LES COLS BLANCS, MAIS ELLES RECRUTENT DES CATEGORIES DIFFERENTES D'EMPLOYES. L'UNE, HANDELS-OG KONTORFUNK-

SYNDICALISME - DANEMARK (suite)

TIONAERERNE FORBUND (HK), FAIT PARTIE DE LA CONFEDERATION DANOISE DES TRAVAILLEURS TANDIS QUE L'AUTRE, FAEELSRADET FOR DANSKE JENESTEMANDS- OG FUNKTIONAERORGANISATIONER (FTF) EST INDEPENDANTE. COMPARAISON DE CES DEUX FEDERATIONS DE COLS BLANCS.

SYNDICALISME - ETATS-UNIS

- 0414** CHAISON, GARY N.
FEDERATION EXPULSIONS AND UNION MERGERS IN THE UNITED STATES
V. 28, NO 2, 1973, P. 343-361

AU COURS DES DERNIERES ANNEES, LE MOUVEMENT DES FUSIONS SYNDICALES S'EST ACCELERE AUX ETATS-UNIS. LA STRUCTURE POLITIQUE DES SYNDICATS CONSTITUE UNE BARRIERE FORMIDABLE AUX FUSIONS. LES FACTEURS DE NATURE A INCITER AUX FUSIONS, TOUT EN ABAISSANT LES BARRIERES, PEUVENT RESULTER DIRECTEMENT DE L'EXPULSION DES CENTRALES ET DE MARAUDAGES QUI L'ONT SUIVIE. L'ANALYSE DU STATUT ACTUEL DES SYNDICATS QUI ONT ETE EXPULSES DES CENTRALES DEPUIS 1949 REVELE LA FREQUENCE ET LA FORME DES FUSIONS. LES MOTIFS D'EXPULSION COMPRENNENT LA DOMINATION COMMUNISTE, LA CORRUPTION ET L'APPARTENANCE A DEUX CENTRALES OPPOSEES.

- 0415** STIEBER, JACK
THE FUTURE OF PUBLIC EMPLOYEE UNIONISM IN THE UNITED STATES
V. 29, NO 4, 1974, P. 825-839

EVALUATION DES CARACTERISTIQUES SIGNIFICATIVES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC AMERICAIN. TYPES D'ORGANISATION SYNDICALE, EFFET DE LA LEGISLATION SUR L'ORGANISATION SYNDICALE, RIVALITES EXISTANT ENTRE LES NOMBREUX SYNDICATS, ASSOCIATIONS, ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES. STATUT DES CADRES, SECURITE SYNDICALE, GREVE, ACTION POLITIQUE ET PARTICIPATION DES GROUPES DE COULEUR AUX SYNDICATS.

SYNDICALISME - EUROPE

- 0416** SELLIER, FRANCOIS
L'APPRECIATION DES POLITIQUES DU D.G.B. PAR LES SYNDICATS FRANCAIS
V. 33, NO 3, 1978, P. 406-417

LES DIVERGENCES ENTRE LES DIVERS SYSTEMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES EN EUROPE DE L'OUEST, PRINCIPALEMENT ENTRE LES SYSTEMES FRANCAIS ET ALLEMAND. ELARGISSEMENT DES PREOCCUPATIONS VERS LA COOPERATION SYNDICALE EUROPEENNE CREANT UN NOUVEAU CLIMAT DE COMPREHENSION ENTRE LES SYNDICATS. ANALYSE DE CE NOUVEAU CLIMAT DU POINT DE VUE DE LA PRATIQUE REVENDICATIVE ET DU POINT DE VUE DES ATTITUDES A L'EGARD DE LA PARTICIPATION A LA GESTION.

SYNDICALISME - FRANCE

- 0417** KASSALOW, EVERETT M.
CHRISTIAN TRADE UNIONISM IN FRANCE: A LEFT SOCIALIST EXPERIENCE
V. 32, NO 1, 1977, P. 3-17

L'EVOLUTION DE LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC) DEPUIS SA

SYNDICALISME - FRANCE (suite)

FONDATION EN 1919. DE LA TUTELLE DU CLERGE A LA PHASE DE DECONFESSIONNALISATION: LA CREATION DE LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT). SON ADHESION SOCIALISTE DEPUIS LES ANNEES SOIXANTE. ANALYSE DE SES INFLUENCES POLITIQUES ET DE SES ORIENTATIONS SOCIALES.

SYNDICALISME - GRANDE-BRETAGNE

0418 GHOSH, S C

THE BRITISH TRADE UNIONS AND THE LABOUR LAW. THE CASE OF THE INDUSTRIAL RELATIONS ACT 1971

V. 35, NO 2, 1980, P. 251-278

LA REPUGNANCE DES SYNDICATS BRITANNIQUES A ACCEPTER LES REFORMES ENVISAGEES PAR L'INDUSTRIAL RELATIONS ACT EST CITEE COMME UN EXEMPLE SIGNIFICATIF DE LEUR INTRANSIGEANCE ET DU FAIT QU'ILS SE CONSIDERENT AU-DESSUS DE LA LOI. AINSI, LA FACON DONT ILS ONT COMBATTU CETTE LOI AURAIT ETE, DIT-ON, CONTRAIRE A LA REGLE DE DROIT ET AU SYSTEME PARLEMENTAIRE. MAIS TEL N'EST PAS LE CAS.

SYNDICALISME - ISRAEL

0419 FRIEDMAN, ABRAHAM

UNION STRUCTURE AND RANK AND FILE REVOLT. THE ISRAELI EXPERIENCE

V. 31, NO 2, 1976, P. 261-283

LES TENSIONS ENTRE LES DIFFERENTS NIVEAUX D'AUTORITE AU SEIN DE LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS EN ISRAEL ONT ABOUTI, CES DIX DERNIERES ANNEES, A DES GREVES NON AUTORISEES. CES TENSIONS SONT DUES A LA STRUCTURE DUALISTE DU MOUVEMENT OUVRIER. LES COMITES DE TRAVAILLEURS SE CONTENTENT D'UN SYNDICALISME D'AFFAIRE, ALORS QUE LA CENTRALE POUR SA PART SE CONSIDERE COMME UNE ORGANISATION POLITIQUE. IL FAUT CHANGER LES STRUCTURES DE LA CENTRALE. DES CHANGEMENTS ONT DEJA EU LIEU, AU NIVEAU DE LA DEMOCRATISATION DES COMITES - 5 TABLEAUX.

0420 DOLAN, SHIMON

DETERMINANTS OF OFFICERS' MILITANCY: THE CASE OF THE NATIONAL UNION OF TEACHERS IN ISRAEL

V. 34, NO 2, 1979, P. 287-312

ETUDE DES DETERMINANTS DU "MILITANTISME" DES OFFICIERS SYNDICAUX DU SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSEURS EN ISRAEL. ANALYSE EMPIRIQUE VISANT A FACILITER LA COMPREHENSION DES MOYENS PAR LESQUELS LES FACTEURS PERSONNELS ET STRUCTURELS INFLUENT SUR LE MILITANTISME DES OFFICIERS D'UN SYNDICAT NATIONAL DE PROFESSEURS - 2 TABLEAUX, 1 GRAPHIQUE.

SYNDICALISME - KENYA

0421 MUIR, J DOUGLAS BROWN, JOHN L

TRADE UNION POWER AND THE PROCESS OF ECONOMICS DEVELOPEMENT: THE KENYAN EXAMPLE

V. 29, NO 3, 1974, P. 474-496

CERTAINS SOUTIENNENT QU'UN MOUVEMENT SYNDICAL FORT EST DE NATURE A RETARDER LE PROGRES DES NATIONS EN VOIE DE DEVELOPEMENT; D'AUTRES ESTIMENT QUE LES SYNDICATS PEUVENT CONTRIBUER A LA FORMATION D'UNE

SYNDICALISME - KENYA (suite)

MAIN-D'OEUVRE STABLE ET EFFICACE. LE BUT DE L'ARTICLE EST D'ANALYSER LES DIFFERENTES ATTITUDES QUE PEUVENT ADOPTER LES GOUVERNEMENTS ET LES CENTRALES SYNDICALES EN REGARD DE CETTE QUESTION. ANALYSE DES RAPPORTS QUI EXISTENT ENTRE L'ETAT ET LE SYNDICALISME DANS UN PAYS AFRICAIN, LE KENYA.

0422 HENLEY, JOHN S

ON THE LACK OF TRADE UNION POWER IN KENYA

V. 31, NO 4, 1976, P. 655-667

LA STRUCTURE SOCIALE ET POLITIQUE DU KENYA N'EST PAS COMPATIBLE AVEC LE DEVELOPEMENT DE SYNDICATS AUTONOMES ET FORTS POUVANT AVOIR UN POUVOIR DE MARCHANDAGE COLLECTIF. LES CLIVAGES VERTICAUX DE CETTE SOCIETE SONT TROP FORTEMENT PRONONCES. LORSQUE L'ADMINISTRATION ET LE GOUVERNEMENT SONT DEVENUS PROPRIETES DU PEUPLE DU KENYA, BON NOMBRE DE "LEADERS" TRAVAILLEURS SONT PASSES DU COTE DU POUVOIR.

SYNDICALISME - ONTARIO

0423 ZERKER, SALLY

THE DEVELOPMENT OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE TORONTO PRINTING INDUSTRY IN THE NINETEENTH CENTURY

V. 30, NO 1, 1975, P. 83-97

INVESTIGATION EMPIRIQUE AYANT POUR BUTS DE SCRUTER LE FONDEMENT THEORIQUE ET L'EVOLUTION HISTORIQUE DU PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE. A PARTIR DES ARCHIVES DATANT DE LA PERIODE DU 19E SIECLE DU PLUS ANCIEN SYNDICAT AU CANADA, LE SYNDICAT DES TYPOGRAPHES DE TORONTO, VERIFICATION DE LA THEORIE CONSIDERANT LE PROCESSUS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SOUS LES TROIS ASPECTS SUIVANTS: MARCHANDAGE, POLITIQUE, GESTION. L'ANALYSE DEMONTRE QUE L'ELIMINATION DES METHODES UNILATERALES DE DETERMINATION DES SALAIRES ET L'INSTITUTIONNALISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE BILATERALE FUT LE RESULTAT DES CONCESIONS DES EMPLOYEURS AUX TRAVAILLEURS. UNE FOIS QUE LE TRANSFERT DE POUVOIR FUT APPARU CLAIREMENT.

0424 KNOOP, ROBERT BABIN, PATRICK

BIASES AGAINST LABOUR UNIONS IN SCHOOL TEXTBOOKS

V. 33, NO 4, 1978, P. 702-705

LES ATTITUDES BIAISEES QUE L'ON RETROUVE DANS LES LIVRES SCOLAIRES CONTRE LES SYNDICATS EN ONTARIO. SI LES CANADIENS VEULENT DEVELOPPER UNE VUE OBJECTIVE ET CONSTRUCTIVE DU MOUVEMENT SYNDICAL ET DES ACTIVITES JOURNALIERES DES SYNDICATS, LA CAUSE DU SYNDICALISME DOIT ALORS SE REFLECTER DANS LES LIVRES SCOLAIRES ET DOIT INFLUENCER L'ATTITUDE DES JEUNES CANADIENS PENDANT LEURS ANNEES DE FORMATION. LA METHODOLOGIE EMPLOYEE ET LES RESULTATS DE L'ENQUETE - BIBLIOGRAPHIE.

SYNDICALISME - QUEBEC

BERNIER, JEAN MAILHOT, LOUISE

MATTEAU, COLETTE

LA LIBERTE SYNDICALE. DROITS COLLECTIFS ET DROITS INDIVIDUELS

34E CONGRES, 1979, P. 57-93

LES RAPPORTS ENTRE LES DROITS COLLECTIFS ET LES DROITS INDIVIDUELS LORS DE L'EXERCICE DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION. LA NOTION DE LIBERTE SYNDICALE. LE REGIME QUEBECOIS DES RELATIONS DE TRAVAIL. LES EFFETS DE LA LOI 45 SUR LES DROITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS. LES CONCLUSIONS QUANT AUX PREROGATIVES DU SYNDICAT ACCREDITE ET A L'INTERVENTION DE L'ETAT.

RAINVILLE, JEAN MARIE

LE SYSTEME DES RELATIONS DU TRAVAIL CHEZ LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC QUEBECOIS

V. 27, NO 3, 1972, P. 334-363

LE SYSTEME DES RELATIONS DU TRAVAIL CHEZ LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC QUEBECOIS: MOUVEMENT DE PROFESSIONNALISATION POUVANT EXISTER AU SEIN DU CORPS ENSEIGNANT; PROBLEME DE LA SATISFACTION DES ENSEIGNANTS A L'EGARD DE LEUR TACHE; RELATIONS EXISTANT ENTRE LE MILITANTISME SYNDICAL ET LE MODE D'AJUSTEMENT DES ENSEIGNANTS A L'ECOLE.

0425 BLOUIN, RODRIGUE*NATURE ET PROCEDURE D'ADOPTION DE LA COTISATION SYNDICALE*

V. 30, NO 4, 1975, P. 782-796

UN ARRET STATUANT SUR LA NATURE ET LA PROCEDURE D'ADOPTION DE LA COTISATION SYNDICALE: LA PORTEE DE LA NOTION DE COTISATION SYNDICALE: A) L'ENGAGEMENT DU SALAIRE, B) LE BENEFICIAIRE, C) L'OBJET DE LA COTISATION; LES FINS SPECIFIQUES DE TAXATION DES MEMBRES D'UN SYNDICAT; L'AFFECTATION DES SOMMES MONETAIRES DONT DISPOSE LE SYNDICAT; LA COMPETENCE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL SUR DES QUESTIONS TOUCHANT LE PAIEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE; LES RELATIONS CIVILES ENTRE LE SYNDICAT ET SES MEMBRES.

0426 BERNIER, JEAN*LA CONVENTION COLLECTIVE: UN INDICATEUR DE LA REALITE SYNDICALE QUEBECOISE*

V. 29, NO 1, 1974, P. 160-184

A PARTIR DE DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES PONDEREES PAR LE NOMBRE DE SALAIRES VISES, DEGAGEMENT DE CERTAINS INDICATEURS DU TAUX DE PENETRATION SYNDICALE AU QUEBEC SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE, LES REGIONS ET LES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS COUVERTS, REPARTITION DES CONVENTIONS EN FONCTION DE LEUR DUREE ET DE LA TAILLE DES UNITES DE NEGOCIATION.

0427 CHARTIER, ROGER*LE SYNDICALISME EST-IL LA REPONSE AUX PROBLEMES DES CADRES?*

V. 26, NO 2, 1971, P. 399-428

ON SOULIGNE LA MODIFICATION RELATIVEMENT RECENTE, EN DIVERS MILIEUX QUEBECOIS, DES ATTITUDES TRADITIONNELLES A L'ENDROIT DES CADRES D'ENTREPRISE, ET ON DEPLORE LA FAIBLESSE LEXICOLOGIQUE DU TERME "CADRES"

SYNDICALISME - QUEBEC (suite)

DANS CE CONTEXTE, DE MEME QUE L'AMBIGUITE DE CE VOCABLE GLOBALISTE, EU EGARD A LA GRANDE DIVERSITE DES AGENTS QU'IL RECOUVRE, A PARTIR D'UNE ESQUISSE DE TYPOLOGIE DES "CADRES", ON S'INTERROGE ENSUITE SUR LEURS PROBLEMES PRESUMES OU REELS, QU'IL S'AGISSE PLUS LARGEMENT D'ALIENATION OU PLUS SPECIFIQUEMENT DE DIVERS MALAISES CONCRETEMENT IDENTIFIABLES A PARTIR D'UNE ECHELLE DONNEE DE BESOINS, POUR CHACUN DE CES PROBLEMES, ON EXAMINE DIVERSES SOLUTIONS INSTITUTIONNELLES QUI SONT A LA DISPOSITION DES CADRES: ACTION PATRONALE, ASSOCIATION DE CADRES, SYNDICALISME DE CADRES ET LEGISLATION ELARGIE.

0428 BELANGER, GERARD*LA SYNDICALISATION DES PROFESSEURS D'UNIVERSITE*

V. 29, NO 4, 1974, P. 857-864

CAUSES DE LA POUSSEE DU SYNDICALISME CHEZ LES PROFESSEURS D'UNIVERSITE AU QUEBEC. EFFETS IMPORTANTS QUE POURRAIT PROVOQUER LA SYNDICALISATION DES PROFESSEURS D'UNIVERSITE SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR - 2 GRAPHIQUES.

0429 CHARPENTIER, ALFRED*L'IDEOLOGIE INITIALE DE LA CTCC: UNE REPONSE A LOUIS-MARIE TREMBLAY*

V. 31, NO 1, 1976, P. 132-139

LE REFORMISME DE LA CTCC N'ETAIT PAS REACTIONNAIRE. LA CTCC INTRODUIT UNE FORME MODERNE D'ORGANISATION SYNDICALE, DECONFESSIONALISEE. LA LUTTE SYNDICALE DE LA CTCC, ET SON INDEPENDANCE POLITIQUE VIS-A-VIS DES PARTIS. REGARD SUR L'ATTITUDE DE LA CTCC VIS-A-VIS LE PATRONAT ET VICE VERSA. L'EGLISE CATHOLIQUE ET LE NATIONALISME ONT CONCOURU A L'ENRACINEMENT DU SYNDICALISME.

0430 SY, VAIN, PHILIPPE*LES CHEVALIERS DU TRAVAIL ET LE CARDINAL TASCHEREAU*

V. 28, NO 3, 1973, P. 550-564

ROLE JOUE PAR L'ARCHEVEQUE DE QUEBEC, MGR TASCHEREAU, DANS LA CONDAMNATION DES CHEVALIERS DU TRAVAIL PAR L'EGLISE CATHOLIQUE EN 1884. COMMENT CETTE CENSURE A ETE RELEVÉE EN 1887 GRACE A L'INTERVENTION DE MGR JAMES GIBBONS, ARCHEVEQUE DE BALTIMORE.

0431 ROBACK, LEO*LES FORMES HISTORIQUES DE POLITISATION DU SYNDICALISME AU QUEBEC*

28E CONGRES, 1973, P. 15-43

LA DOUBLE FINALITE DU SYNDICAL SME: LA REVENDICATION ET LA TRANSFORMATION SOCIALE. LE TYPE DE POLITISATION DU SYNDICALISME QUEBECOIS CARACTERISTIQUE DES PRINCIPALES ETAPES DES RELATIONS DU TRAVAIL: A) LA PERIODE AVANT 1944 ET L'ACTION SYNDICALE VISANT A OBTENIR DES MESURES LEGISLATIVES CAPABLES D'AJUSTER L'EQUILIBRE DES FORCES ECONOMIQUES; B) LA PERIODE DE 1945 A 1959, LES LOIS OUVRIERES DU GOUVERNEMENT DUPLESSIS DESTINEES A AFFAIBLIR LA PARTIE SYNDICALE AU DETRIMENT DE L'EMPLOYEUR ET

SYNDICALISME - QUEBEC (suite)

L'EMERGENCE D'UNE VERITABLE ACTION SYNDICALE POLITIQUE: C) LA PERIODE DE 1960 A 1970, L'ACTION POLITIQUE NON-PARTISANE, LA PERCEE DU SYNDICALISME DANS LE SECTEUR PUBLIC ET LA PARTICIPATION DU SYNDICALISME AU PROCESSUS POLITIQUE; D) L'AFFRONTLEMENT DE 1971 ET LES CONSEQUENCES DE LA CENTRALISATION DU PROCESSUS DE NEGOCIATION COLLECTIVE.

0432 MORIN, FERNAND

DIVERGENCE ET CONVERGENCE DU MOUVEMENT SYNDICAL ET DU MOUVEMENT COOPERATIF DES CAISSES DESJARDINS

V. 32, NO 2, 1977, P. 262-268

MEME SI CES DEUX MOUVEMENTS RESULTENT DES MEMES CAUSES HISTORIQUES ET AFFICHENT QUELQUES SIMILITUDES, LEUR TYPE D'ACTION EST TRES DIFFERENT. L'ASSOCIATION COOPERATIVE FAIT DU SOCIAL PAR L'ECONOMIE TANDIS QUE LES SYNDICATS EXERCENT DES PRESSIONS SOCIALES POUR JUGULER L'ECONOMIE. LA SYNDICALISATION DES EMPLOYES DES CAISSES POPULAIRES. L'APPORT FINANCIER DU MOUVEMENT COOPERATIF DESJARDINS AUX CENTRALES SYNDICALES.

0433 DELORME, FRANCOIS LASSONDE, GASPARD

DIALOGUE: LES EFFECTIFS SYNDICAUX QUEBECOIS OU QUAND LES CHIFFRES DANSENT...

V. 34, NO 2, 1979, P. 376-381

REPONSE A UNE RECENSION DE M. GERARD DION DU LIVRE INTITULE "ASPECTS DE LA REALITE SYNDICALE QUEBECOISE - 1976". COMMENTAIRES DES AUTEURS SUR 4 ELEMENTS DE LA PROBLEMATIQUE: 1) LES CAUSES DE LA STAGNATION DU SYNDICALISME. 2) LA PLACE DE LA F.T.Q. SUR L'ECHIQUELIER SYNDICAL QUEBECOIS. 3) LA MAGIE DES CHIFFRES OU LA CRAINTE SALUTAIRE QU'ILS PEUVENT INSPIRER. 4) QUELQUES AMELIORATIONS A APPORTER.

0434 THWAITES, JAMES

MANUELS D'HISTOIRE ET SYNDICALISME AU QUEBEC

V. 35, NO 2, 1980, P. 321-327

COMMENT EST REPRESENTE LE SYNDICALISME DANS LES MANUELS D'HISTOIRE DU QUEBEC. 1) LES MANUELS GENERAUX; 2) LES MANUELS SPECIALISES; 3) LE MANUEL DE LA CEQ ET CSN.

0435 DENIS, JEAN CHARLES

LA CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES ET LA PARTICIPATION

V. 33, NO 1, 1978, P. 112-133

REGROUPEMENT D'UN EVENTAIL DE COURTS TEXTES ISSUS DU DISCOURS ECRIT DE LA C.S.D. AFIN DE DECRIRE SUCCINCTEMENT CE QUI LUI APPARAÎT ETRE L'ARTICULATION FONDAMENTALE DE SON IDEOLOGIE: 1) CHAMP DE LA DEMOCRATIE. 2) DEFICIENCE DES MECANISMES DE NEGOCIATION. 3) AMELIORATION DU CONTROLE SYNDICAL. 4) CHAMP DE LA DEMOCRATIE SOCIALE ET DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LES STRUCTURES POLITICO-ADMINISTRATIVES.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE**TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE**

BEACH, EARL F.

A NAIVE ARGUMENT

V. 29, NO 2, 1974, P. 403-405

CONTROVERSE AU SUJET DE LA THEORIE ECONOMIQUE CONCERNANT LES EFFETS DE L'AUTOMATISATION SUR L'EMPLOI: ANALYSE DE LA NAIVETE DE L'ARGUMENT QUI DIT QUE CHAQUE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE REDUIT LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE PAR UNITE DE PRODUCTION, INCLUANT LA MAIN-D'OEUVRE REQUISE POUR FABRIQUER L'EQUIPEMENT.

DUBE, JEAN LOUIS LACASSE, ALPHONSE

L'IMPACT DES CLAUSES DE SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PARA-PUBLIC SUR LA STRUCTURE DE NEGOCIATION DANS LE SECTEUR PRIVE

33E CONGRES, 1978, P. 71-87

LES CLAUSES DE SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PARA-PUBLIC: A) L'ORDRE DE MISE A PIED ET DE RAPPEL. B) LA RELOCALISATION DU SALAIRE. C) LA GARANTIE DE REVENU. LES CLAUSES DE SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PRIVE: A) L'ORDRE DE MISE A PIED ET DE RAPPEL. B) LE DROIT DE SUPPLANTATION. C) LE PREAVIS. D) L'INDEMNITE DE FIN D'EMPLOI. LES POSSIBILITES D'APPLICATION DE LA SECURITE D'EMPLOI DU SECTEUR PARA-PUBLIC AU SECTEUR PRIVE.

ROBB, A. LESLIE SCARTH, WILLIAM M.

WAGE INFLATION AND THE DISTRIBUTION OF UNEMPLOYMENT

V. 29, NO 2, 1974, P. 332-342

LES RESULTATS DECEVANTS QUE LES RECHERCHESTES ONT OBTENU EN ESSAYANT DE DECOUVRIR DES COURBES DE PHILIPPS STABLES OBLIGENT A EN EXAMINER DE NOUVEAU LES FONDEMENTS THEORIQUES. EN CES DERNIERES ANNEES, ON A CONSIDERE ATTENTIVEMENT LES RELATIONS ENTRE LES TAUX D'INFLATION ET LES TAUX DE CHOMAGE NATIONALS ET REGIONAUX. LA CONCLUSION EST QU'IL N'EXISTE PAS DE MARCHE DU TRAVAIL "GLOBAL" MAIS QU'IL Y A, A L'INTERIEUR D'UNE ECONOMIE NATIONALE PLUSIEURS MARCHES DU TRAVAIL INTERRELIES.

ROSS, DAVID P.

A NEW VIEW OF LEISURE: SOME SUGGESTED APPLICATIONS

V. 27, NO 4, 1972, P. 746-756

DEFINITION DE LA NOTION DE TRAVAIL ET DE LOISIR EN TERMES OPERATIONNELS. C'EST A DIRE EN TANT QUE PHENOMENE OBSERVABLE: REEXAMEN, A PARTIR DES DEFINITIONS NOUVELLES DU TRAVAIL ET DU LOISIR, DE PLUSIEURS PROBLEMES QUI SE POSENT EN ECONOMIQUE; COMMENT CES DEFINITIONS NOUVELLES PEUVENT OUVRIR DES PERSPECTIVES NEUVES A DES QUESTIONS ANCIENNES ET ACTUELLES.

0436 WEIERMAIR, KLAUS

THE ESTIMATION OF EDUCATIONAL REQUIREMENTS IN OCCUPATIONS AND OCCUPATIONAL GROUPS

V. 29, NO 1, 1974, P. 128-159

UTILITE DES ETUDES QUI SONT EFFECTUEES AUPRES DES EMPLOYEURS AFIN D'INVENTORIER ET DE PREVOIR LES EXIGENCES SCOLAIRES POUR

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

L'ACCESSION A DIFFERENTS POSTES OU L'ENTREE DANS DIFFERENTS GROUPES PROFESSIONNELS. IMPORTANCE RELATIVE QUE PEUT AVOIR, A L'OCCASION D'UN EMPLOI OU D'UNE VACANCE, LE CARACTERE PARTICULIER DE L'ENTREPRISE SUR LA SCOLARITE EXIGEE DANS DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES VARIEES. QUALITE DES DONNEES RELATIVES A LA MAIN-D'OEUVRE RECUEILLIE PAR LE MINISTRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION AUPRES DES CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE.

0437 SEXTON, JEAN

L'EVALUATION DES PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE: OBSERVATIONS METHODIQUES
V. 28, NO 3, 1973, P. 583-601

PRESENTATION DE LA NATURE, DE LA METHODOLOGIE ET DE CERTAINES LIMITES DE L'EVALUATION DE PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE AU MOYEN D'UNE BREVE SYNTHESE DES ETUDES, SURTOUT AMERICAINES, CONSACREES A CE SUJET.

0438 MELTZ, NOAH M.

IDENTIFYING SOURCES OF IMBALANCE IN INDUSTRIAL LABOUR MARKET
V. 31, NO 2, 1976, P. 224-246

SYSTEME PERMETTANT D'EXAMINER LE FONCTIONNEMENT DES MARCHES DU TRAVAIL CONSIDERES INDIVIDUELLEMENT EN RAPPORT AVEC L'INTERVENTION DU GOUVERNEMENT EN L'APPLICANT A 3 OCCUPATIONS PRECISES. FONCTIONNEMENT DES MARCHES DU TRAVAIL. UTILISATION DES DONNEES DISPONIBLES PERMETTANT D'IDENTIFIER LES SOURCES DE DESEQUILIBRE DES MARCHES DU TRAVAIL. METHODE D'INVESTIGATION A TROIS OCCUPATIONS DANS LA REGION METROPOLITAINE DE TORONTO. IL N'EST PAS TOUJOURS SOUHAITABLE AU POINT DE VUE ECONOMIQUE D'ESSAYER DE FAIRE DISPARAITRE TOUT DESEQUILIBRE - 7 TABLEAUX.

0439 LAUDADIO, L. PERCY, M.

SOME EVIDENCE OF THE IMPACT OF NON-WAGE LABOUR COST ON OVERTIME WORK AND ENVIRONMENT
V. 28, NO 2, 1973, P. 397-403

INTERRELATIONS ENTRE LA STRUCTURE ACTUELLE DES TAUX POUR TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE, L'AMPLEUR DU COUT DES AVANTAGES SOCIAUX PAR HOMME ET LE NOMBRE D'HEURES SUPPLEMENTAIRES ACCOMPLIES. CES DIFFERENTS FACTEURS PEUVENT SE COMBINER DE DIVERSES MANIERES ET L'EMPLOYEUR RECHERCHE LA COMBINAISON QUI MINIMISE D'AVANTAGE LE COUT DE LA MAIN-D'OEUVRE. SI LE COUT MARGINAL DE L'EMPLOI S'ELEVE PAR RAPPORT AU COUT MARGINAL DES HEURES, L'EMPLOI DIMINUERA ET LE NOMBRE DES HEURES S'ACCROITRA. CETTE EXPLICATION THEORIQUE INDIQUE QU'IL Y A UN RAPPORT ENTRE LE NOMBRE TOTAL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES AUTORISEES ET LE COUT DE LA MAIN-D'OEUVRE HORMIS LE SALAIRE PROPREMENT DIT.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)**0440** LEVI, MAURICE D.

STIMULATING RECRUITMENT OF FEMALE MANAGERS
V. 31, NO 1, 1976, P. 72-83

LA RARETE RELATIVE DES FEMMES DANS LES FONCTIONS ADMINISTRATIVES. UN PLAN DE REDRESSEMENT DE LA SITUATION EST PROPOSE. CELUI-CI REPOSE SUR LES DONNEES RELATIVES A LA FORMATION INTERNE GENERALE ET A LA FORMATION EXTERNE SPECIALISEE DE L'EMPLOYEE. CECI MINIMISERAIT LES CONSEQUENCES DU ROULEMENT DE MAIN-D'OEUVRE QUI PRO-ITE GENERALEMENT AUX HOMMES.

0441 MAKI, DENNIS R.

UNEMPLOYMENT INSURANCE, UNEMPLOYMENT DURATION AND EXCESS SUPPLY OF LABOUR
V. 31, NO 3, 1976, P. 368-378

L'ATTITUDE DE LA PART D'UN TRAVAILLEUR INFLUENCE LA DUREE MOYENNE DU CHOMAGE, AINSI QUE LE TAUX DE CHOMAGE SANS POUR AUTANT AVOIR D'EFFET DIRECT SUR LA SURABONDANCE D'OFFRE DE TRAVAIL. VARIABLES UTILISEES POUR L'ANALYSE DE REGRESSION DES SERIES CHRONOLOGIQUES RELATIVES AU RAPPORT ENTRE LA DUREE DU CHOMAGE ET LES CARACTERISTIQUES DU REGIME D'ASSURANCE-CHOMAGE - BIBLIOGRAPHIE, 2 TABLEAUX.

0442 SKOLNIK, MICHAEL SIDDIQUI, FARID

THE PARADOX OF UNEMPLOYMENT AND JOB VACANCIES. SOME THEORIES CONFRONTED BY DATA
V. 31, NO 1, 1976, P. 32-56

IL EXISTE SIMULTANEMENT DISPONIBILITES D'EMPLOI ET CHOMAGE. LES CAUSES DE CE PARADOXE, ENCOURAGE PAR L'ASSURANCE-CHOMAGE. LA SITUATION DE L'EMBAUCHE SE DETERIORE. LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST DONC DESEQUILIBRE. IL FAUT AMELIORER L'UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES, ET NON FAIRE REPOSER LE PROBLEME SUR DE FAUSSES BASES - 15 TABLEAUX.

0443 TRUESDELL, LARRY R.

DETERMINANTS OF THE DEMAND FOR MANPOWER TRAINING: SOME EMPIRICAL RESULTS
V. 30, NO 3, 1975, P. 424-435

MODELE A COURT TERME DE LA DEMANDE DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE. METHODE ECONOMIQUE. CONCLUSION: LA DEMANDE DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE, CONTRAIREMENT A D'AUTRES FORMES D'ENSEIGNEMENTS, EST INFLUENCEE PAR LES CHANGEMENTS QUI SE PRODUISENT DANS LE CYCLE ECONOMIQUE, TELS QUE MESURES PAR LES NIVEAUX DE CHOMAGE, ET QUE LA POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE ACTUELLE JOUE UN ROLE CONTRACYCLIQUE EN COMBATTANT LE CHOMAGE - 1 GRAPHIQUE, 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

0444 BEZILE, BERTRAND LAROCHE, VIEATOUR

FACTEURS AFFECTANT L'OFFRE DE TRAVAIL: LES PERSONNES A FAIBLE REVENU
V. 30, NO 2, 1975, P. 139-165

EVALUATION DE L'IMPACT SUR L'OFFRE DE TRAVAIL DES PARENTS DE FAMILLES A FAIBLE REVENU DES REGIMES PUBLICS DE SECURITE DU REVENU AU QUEBEC (UNE APPROCHE

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

ECONOMIQUE). DANS UN PREMIER TEMPS, REVUE PARTIELLE DE LA LITTÉRATURE PORTANT SUR LES TAUX D'ACTIVITÉ EN GÉNÉRAL EN INSISTANT PLUS SPÉCIALEMENT SUR LES PRINCIPAUX FACTEURS QUI ONT ÉTÉ UTILISÉS DANS QUELQUES RECHERCHES EMPIRIQUES SUR LE SUJET, COMPARAISON DE L'ANALYSE TRADITIONNELLE DE L'OFFRE DU TRAVAIL AVEC CELLE DES TAUX D'ACTIVITÉ, À PARTIR DE L'OPÉRATIONNALISATION FAITE PAR BOWEN ET FINEGAN SUR CE SUJET. DANS UN DEUXIÈME TEMPS, DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DE CERTAINS FACTEURS SUSCEPTIBLES D'AFFECTER PLUS SPÉCIFIQUEMENT LES PARENTS DE FAMILLES À FAIBLE REVENU.

- 0445** BEACH, EARL F
TECHNOLOGICAL UNEMPLOYMENT. A FAILURE IN THEORIZING
 V. 31, NO 1, 1976, P. 122-132

CERTAINES THÉORIES FOURNISSENT DE MAUVAISES RÉPONSES AUX PROBLÈMES DU CHÔMAGE DIT TECHNOLOGIQUE. L'INVESTISSEMENT NÉCESSAIRE DE NOUVELLES MÉTHODES DE PRODUCTION, DANS CETTE OPTIQUE, LES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA TECHNIQUE DEVRAIENT ÊTRE FAVORABLEMENT ACCUEILLIS. LES RÉSULTATS DE CETTE TECHNOLOGIE SONT TRÈS IMPORTANTS DANS LES RELATIONS INDUSTRIELLES.

- 0446** JECCHINIS CHRIS HARRIS, T. D.
FACTORS DETERMINING WAGE DIFFERENTIALS IN THE AMERICAS
 V. 29, NO 2, 1974, P. 305-319

ÉTUDE DES FACTEURS QUI SONT À L'ORIGINE DE LA DISPARITÉ DES SALAIRES DANS LES PAYS D'AMÉRIQUE DU NORD ET DU SUD. ÉCART MARQUÉ ENTRE LES REVENUS DES OUVRIERS AGRICOLES ET CEUX DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE EN AMÉRIQUE MÉRIDIIONALE ET SEPTENTRIONALE. DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES EN AMÉRIQUE DU SUD NON SEULEMENT D'UN PAYS À L'AUTRE MAIS ÉGALEMENT ENTRE DIFFÉRENTS TERRITOIRES D'UN MÊME PAYS. ÉCARTS RÉGIONAUX ÉGALEMENT EN AMÉRIQUE DU NORD MAIS MOINS MARQUÉS QU'EN AMÉRIQUE DU SUD. DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT SELON LE SEXE DES EMPLOYÉS. DIFFÉRENCE ENTRE LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS ET CEUX DES MANŒUVRES, ENTRE LES REVENUS DES COLS BLEUS ET CEUX DES COLS BLANCS.

- 0447** WEIERMAIR, KLAUS
A NOTE ON MANPOWER FORECASTING
 V. 30, NO 2, 1975, P. 228-240

ÉTUDE DES DIFFÉRENTES FORMULES MISES AU POINT EN VUE DE PRÉVOIR LES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE POUR CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS HAUTEMENT SPÉCIALISÉS. DEUX FORMULES: FAUT-IL AVANTAGE ACCORDER FOI AUX COMPARAISONS TOUCHANT LES GAINS, LES TAUX DE SALAIRES ESCOMPÉS ET LES AJUSTEMENTS DU TRAVAIL, OU EST-IL PRÉFÉRABLE DE METTRE L'ACCENT SUR LA VALEUR COMPARATIVE DES MÉTIERS ET DES PROFESSIONS. CRITÈRES POUR FAIRE DES PRÉVISIONS EN MATIÈRE DE MAIN-D'OEUVRE.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

- 0448** JENNESS, ROBERT A.
COMPARATIVE MANPOWER STRATEGIES
 V. 32, NO 1, 1977, P. 94-107

LES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE DES PAYS MEMBRES DE L'OCDE, DONT LE CANADA, LES ÉTATS-UNIS, LE JAPON, LA SUÈDE, L'ALLEMAGNE, LA FRANCE ET LA GRANDE BRETAGNE. LES PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE SE DÉVELOPPENT EN FONCTION DE L'INDUSTRIALISATION. TROIS TENDANCES ACTUELLES: LES PROGRAMMES BASÉS SUR LA COOPÉRATION PATRONALES/SYNDICALES, CEUX BASÉS SUR LA RESPONSABILITÉ ENTÈRE DES EMPLOYEURS ET CEUX RELEVANT DE L'ACTION DIRECTE DE L'ÉTAT - 1 GRAPHIQUE, 2 TABLEAUX.

- 0449** LAROUCHE, VIATEUR BELZILE, BERTRAND
MOTIVATION AU TRAVAIL DES PARENTS DE FAMILLES À FAIBLE REVENU: TENTATIVE DE MESURE
 V. 30, NO 1, 1975, P. 60-82

À PARTIR DU MODÈLE DE MOTIVATION DÉVELOPPÉ DANS UN PREMIER ARTICLE, MESURE DE LA MOTIVATION D'UN GROUPE DE PARENTS DE FAMILLES À FAIBLE REVENU À TRAVAILLER OU À NE PAS TRAVAILLER. EXPLICATION DE L'APPROCHE UTILISÉE ET PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLONNAGE, DE LA CUEILLETTE DES DONNÉES ET DE L'INSTRUMENT DE MESURE. DESCRIPTION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DE LA RELATION QUI EXISTE ENTRE LE TAUX DE PARTICIPATION À LA MAIN-D'OEUVRE DE CE GROUPE DE PARENTS ET LA MOTIVATION À Y PARTICIPER - 1 GRAPHIQUE, 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

- 0450** DELORME, FRANÇOIS
L'AUTOMATISATION DES BUREAUX: QUELQUES CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL
 V. 29, NO 3, 1974, P. 513-540

QUELQUES CONSÉQUENCES IMPORTANTES DE L'INTRODUCTION DE L'ORDINATEUR SUR LE PERSONNEL DE BUREAU: REGROUPEMENT DES PRINCIPALES ÉTUDES DISPONIBLES SUR LE SUJET SOUS FORME D'UN TABLEAU SYNTHÈSE; ANALYSE DES ASPECTS LES PLUS IMPORTANTS QUI RESSORTENT DE CES ÉTUDES DE CAS - BIBLIOGRAPHIE.

- 0451** LAROUCHE, VIATEUR BELZILE, BERTRAND
MOTIVATION AU TRAVAIL DES PARENTS DE FAMILLES À FAIBLE REVENU: MODÈLE CONCEPTUEL
 V. 29, NO 4, 1974, P. 643-672

PRÉSENTATION ET EXPLICATION À L'AIDE D'UN EXEMPLE DU MODÈLE DE MOTIVATION UTILISÉ, À PARTIR D'UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE ET D'ENTREVUES AUPRÈS D'INFORMATEURS CLÉFS. DESCRIPTION DES FACTEURS POUVANT MOTIVER LES PARENTS DES FAMILLES À FAIBLE REVENU À PARTICIPER OU À NE PAS PARTICIPER À LA MAIN-D'OEUVRE. HYPOTHÈSE SUR LA RELATION ENTRE LA MOTIVATION ET LE TAUX DE PARTICIPATION À LA MAIN-D'OEUVRE - 1 FIGURE, BIBLIOGRAPHIE.

- 0452** GUNDERSON, MORLEY
THE CASE FOR GOVERNMENT SUPPORTED TRAINING PROGRAM
 V. 29, NO 4, 1974, P. 709-725

ROLE DE L'ÉTAT DANS LE DOMAINE DES PROGRAMMES DE FORMATION AU TRAVAIL. LE

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

MARCHE LIBRE DU TRAVAIL OFFRE-T-IL SUFFISAMMENT DE POSSIBILITES POUR ASSURER DANS L'ENSEMBLE A LA MAIN-D'OEUVRE LE DEGRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE QU'ON POURRAIT CONSIDERER COMME OPTIMAL? SINON, LE GOUVERNEMENT POURRAIT-IL INTERVENIR A SA PLACE? APPLICATIONS, DANS L'ETUDE DE CETTE QUESTION, DES PLUS RECENTES DECOUVERTES DE LA MACROECONOMIE AU FONCTIONNEMENT DES MARCHES DU TRAVAIL EN GENERAL ET AUX PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN PARTICULIER. ROLE DU GOUVERNEMENT, LORSQUE LE MARCHE DU TRAVAIL N'EST PAS EN MESURE D'ASSURER, PAR LA FORMATION SUR PLACE, LE RENOUELEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE.

- 0453** SKÖLNİK, MICHAEL SIDDIQUI, FARID
THE PARADOX OF UNEMPLOYMENT AND JOB VACANCIES: A REPLY
 V 32, NO 1, 1977, P 137-139

REPLIQUE A L'ANALYSE ECONOMIQUE DE FRANK REID, SELON LAQUELLE LE PARADOXE CHOMAGE ELEVE ET NOMBRE ELEVE D'EMPLOIS DISPONIBLES, EST ENTIEREMENT DU AU PROGRAMME D'ASSURANCE-CHOMAGE. CETTE SITUATION EST EN FAIT LE RESULTAT DE PLUSIEURS FACTEURS ECONOMIQUES.

- 0454** KOTTIS, ATHENAS
LABOR MOBILITY: AN INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL APPROACH
 V 26, NO 4, 1971, P 943-950

EXPLICATION DES FACTEURS ECONOMIQUES SOUS-JACENTS A LA MOBILITE DU TRAVAIL, QU'ELLE SOIT GEOGRAPHIQUE, PROFESSIONNELLE OU INDUSTRIELLE. ANALYSE DES DIFFICULTES SOULEVEES PAR LA CONTROVERSE ENTRE LES TENANTS DE LA THEORIE TRADITIONNELLE ET CEUX DE L'INSTITUTIONNALISATION DE LA MOBILITE EN CONSIDERANT LES DEPLACEMENTS D'UNE REGION, D'UNE PROFESSION OU D'UNE INDUSTRIE A L'AUTRE EN TANT QU'INVESTISSEMENT EN CAPITAL HUMAIN. CE QUI COMPORTE L'ENGAGEMENT DE CERTAINES DEPENSES ET REND POSSIBLE CERTAINS PROFITS QUI SONT EXPOSES, A DES DEGRES DIVERS, AU RISQUE ET A L'INCERTITUDE - BIBLIOGRAPHIE.

- 0455** ROSS, DAVID P.
AN ECONOMIC CRITIQUE OF CURRENT TECHNOLOGICAL CHANGE DISPLACEMENT TECHNIQUES
 V 26, NO 4, 1971, P 924-942

EVALUATION DE L'EFFICACITE DES MOYENS UTILISES PAR LES PARTIES CONTRACTANTES DANS LE BUT D'ATTENUER LES EFFETS DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES POUR LES TRAVAILLEURS, L'EFFICACITE ETANT CONSIDERE EN FONCTION DES PERTES QUE LES TRAVAILLEURS LICENCIES PEUVENT ENCOURIR. LA CONCLUSION EST LA SUIVANTE: SI LES CLAUSES RELATIVES AUX PREAVIS, AUX INDEMNITES DE LICENCIEMENT, A L'USURE DES EFFECTIFS, A L'ANCIENNETE, A LA SUPPLANTATION, A LA RETRAITE ANTICIPEE, A LA REDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL, AUX COMITES MIXTES ET AU RECYCLAGE ONT QUELQUE VALEUR, C'EST SURTOUT L'EFFET DU HASARD OU D'UN CONCOURS FAVORABLE DE CIRCONSTANCES.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

- 0456** BEACH, EARL F.
MARXIAN ANALYSIS
 V 30, NO 4, 1975, P 772-775

LES FAILLES DE L'ANALYSE MARXISTE DU CAPITAL: LE PROCESSUS DE LA MECANISATION; LES EFFETS DE L'ACCUMULATION ET DE LA MECANISATION SUR L'EMPLOI; L'ERREUR DE MARX DANS L'ANALYSE DU NON-EMPLOI PROVOQUE PAR LA TECHNOLOGIE.

- 0457** CREAN, JOHN F.
TAUX DE RENTABILITE ATTENDU ET LA DEMANDE D'EDUCATION: QUELQUES RESULTATS EMPIRIQUES
 V 27, NO 3, 1972, P 382-402

RESULTATS EMPIRIQUES SUR LA RELATION ENTRE LES TAUX DE RENTABILITE ATTENDU ET LA DEMANDE PRIVEE EN EDUCATION. PROBLEMES QUI SURGISSENT QUAND ON VEUT CALCULER LE TAUX DE RENTABILITE PRIVEE ATTENDU. ECART ASSEZ CONSIDERABLE ENTRE LES TAUX DE RENTABILITE ATTENDU PAR LES ETUDIANTS AU MOMENT DE LEUR INSCRIPTION DANS UN PROGRAMME ET LE TYPE DE TAUX GENERALEMENT CALCULE DANS DIVERSES PUBLICATIONS DANS CE DOMAINE. ESTIMES DES TAUX DE RENTABILITE ATTENDU PAR LES ETUDIANTS INSCRITS AUX ANNEES TERMINALES DE L'ECOLE SECONDAIRE AU CANADA AU DEBUT DES ANNEES 1960. RESULTATS SUR L'IMPACT PROBABLE DE CES TAUX SUR LA TENDANCE D'INSCRIPTION AUX ETUDES SECONDAIRES - BIBLIOGRAPHIE.

- 0458** HARVEY, PIERRE
LES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE ET LE DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE
 27E CONGRES, 1972, P 13-24

LES EFFETS DE LA REVOLUTION KEYNESIENNE SUR LES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE DE 1945 A 1970. LES ERREURS DUES A UNE CONCEPTION ERRONEE DE LA VIE ECONOMIQUE ET L'INCOMPREHENSION POLITIQUE DES MODELES THEORIQUES. L'OBJECTIF PRIORITAIRE VISANT A SATISFAIRE LA DEMANDE D'EMPLOI. LA CONCEPTION DU CYCLE D'EMPLOI ET LA STRUCTURE DE LA POLITIQUE QUI EN DECOULE. LES CONDITIONS NECESSAIRES A L'EFFICACITE D'UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE.

- 0459** CROWLEY, R. W.
WORKSHARING AND LAYOFFS
 V 34, NO 2, 1979, P 329-334

LA REDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL. LES RAISONS POUR LESQUELLES LA REDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL A ETE LENTE A VENIR. EST-CE QU'IL Y A AVANTAGE A LICENCIER PLUTOT QUE D'AVOIR UN ACCORD SUR LES REDUCTIONS DES HEURES DE TRAVAIL PENDANT UNE PERIODE TEMPORAIRE OU LA PRODUCTION DECROIT? LES AVANTAGES D'UN PROGRAMME DE REDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL.

- 0460** ROY, ARON S.
LABOUR SUPPLY IMPLICATIONS OF A NEGATIVE INCOME TAX PLAN
 V 34, NO 4, 1979, P 708-721

LES EFFETS DE L'IMPOT NEGATIF SUR LE REVENU SUR L'OFFRE DE TRAVAIL. A PARTIR DU MODELE ECONOMIQUE TRADITIONNEL DU CHOIX ENTRE LE LOISIR ET LE REVENU, SONT ESTIMES SEPAR-

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

MENT A L'AIDE DE REGRESSION LINEAIRE A DEUX ETAPES DITES DES MOINDRES CARRES DOUBLES. LES FONCTIONS D'OFFRE DE TRAVAIL POUR JEUNES HOMMES ET JEUNES FEMMES. CETTE PROCEDURE PERMET D'OBTENIR DES SIMULATIONS DE L'EFFET DE DIVERSES COMBINAISONS DE TAUX DE TAXATION NEGATIVE ET DE TRANSFERTS ABSOLUS DE REVENUS SUR L'OFFRE DE TRAVAIL DE CES GROUPES - 5 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

- 0461** MERINEAU, CLAUDE TRUDEL, GILLES
DEOM, ANDRE OUELLET, JEAN ROBERT
LA COORDINATION DES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE
27E CONGRES, 1972, P. 163-182

LA VOLONTE DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DE COORDONNER LES CONNAISSANCES DU MARCHE DU TRAVAIL ET DE COLLABORER AVEC SES DIFFERENTS AGENTS. LES REMARQUES DE LA FEDERATION DE LA METALLURGIE ILLUSTRANT LES FAILLES DU BILL 49 ET L'ABSENCE DE COORDINATION AVEC LES COMITES DE CONSULTATION. LES COMMENTAIRES DU CENTRE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES SUR LES STRUCTURES D'ORGANISATION DU MARCHE DU TRAVAIL ET SUR LES CONFLITS DE JURIDICTION ENTRE LE FEDERAL ET LE PROVINCIAL. LA COORDINATION DES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE EN RAPPORT AVEC LES OBJECTIFS ECONOMIQUES. LE POINT DE VUE DE M. JEAN-REAL CARDIN SUR LA NECESSAIRE COLLABORATION ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SYNDICATS ET LA QUESTION DU RECYCLAGE.

- 0462** RAYNAULD, ANDRE
L'EVALUATION DES PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE. RESULTATS ET PERTINENCE
27E CONGRES, 1972, P. 137-162

L'EXAMEN DES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE EN FONCTION DE LEURS OBJECTIFS ECONOMIQUES. LA REVUE DES ETUDES DE PERFORMANCE DISPONIBLES SUR LE SUJET ET LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE SUIVIE. LES RESULTATS DES PROGRAMMES DE RE-ENTRAINEMENT ET DE RECYCLAGE, AINSI QUE LES IMPRESSIONS GENERALES QUI S'EN DEGAGENT. LES LIMITES TECHNIQUES DU RECYCLAGE. LE ROLE DES PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE PAR RAPPORT A LA LUTTE CONTRE LE CHOMAGE: A) LE CHOMAGE FRICTIONNEL, B) LE CHOMAGE STRUCTUREL, C) LE CHOMAGE CONJONCTUREL.

- 0463** BEAUSOLEIL, GILLES
LE MAINTIEN DU REVENU
27E CONGRES, 1972, P. 97-136

L'INTERDEPENDANCE ENTRE L'ETABLISSEMENT DE PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE ET LA SECURITE DU REVENU. LES CONCLUSIONS DE DIFFERENTES ETUDES PORTANT SUR LA PAUVRETE ET LES FACTEURS D'ORDRE ECONOMIQUE, SOCIAL ET POLITIQUE AGISSANT SUR ELLE. L'EVOLUTION DE CES FACTEURS EN FONCTION DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A FAIBLE REVENU AU MARCHE DU TRAVAIL. LES RELATIONS ENTRE LA MAIN-D'OEUVRE ET LA SECURITE DU REVENU. LES SOLUTIONS ENVISAGEABLES: A) LA PREVENTION DE LA DEPENDANCE SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS, B) L'ACCES A LA FORMATION, C) LES ALLOCATIONS FAMILIALES, D) LE SALAIRE MINIMUM, E) LE FONCTIONNEMENT DES MARCHES DU TRA-

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

VAIL, F) LA REINTEGRATION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET SOCIALE.

- 0464** DUBE, YVES DESCHENES, JEAN PAUL
LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE
27E CONGRES, 1972, P. 51-68

LE REEXAMEN DU ROLE ET DE LA SIGNIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS L'ELABORATION D'UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE. L'IMPORTANCE DU COMITE DE MAIN-D'OEUVRE POUR ASSUMER LES CHANGEMENTS ET LES AJUSTEMENTS NECESSAIRES A L'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE. LE ROLE VARIABLE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SELON LES OBJECTIFS DES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE: A) L'HYPOTHESE VISANT LE MAINTIEN DE L'EMPLOI, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE SOUTIEN DU REVENU, B) L'HYPOTHESE DE LA PRODUCTIVITE ET LES CONSEQUENCES EN DECOULANT.

- 0465** SEXTON, JEAN LECLERC, CLAUDINE
DEOM, ESTHER
POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE ET POLITIQUES PUBLIQUES
V. 35, NO 1, 1980, P. 3-19

LA PLACE DE LA POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE A L'INTERIEUR DE L'EVENAIL DES DIFFERENTES POLITIQUES, NOTAMMENT LES POLITIQUES ECONOMIQUES ET LES POLITIQUES SOCIALES, LES POLITIQUES D'EDUCATION ET LES POLITIQUES D'IMMIGRATION. IDENTIFICATION DE LA ZONE DE PERFORMANCE PROPRE A LA POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE. L'ANALYSE EST A CARACTERE EXPLORATOIRE A CAUSE DE LA COMPLEXITE DU SUJET, DE L'INTERDEPENDANCE DES DIFFERENTES POLITIQUES PUBLIQUES, DE L'ABSENCE DE CONCEPTION UNIVERSELLE BIEN ARTICULEE DE LA POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE ET DE LA DIFFICULTE DE TRADUIRE EN PRATIQUE DES DISTINCTIONS THEORIQUES - 2 SCHEMAS.

- 0466** BELZILE, BERTRAND
LA REMUNERATION DES ENSEIGNANTS
V. 34, NO 2, 1979, P. 335-345

COMMENTAIRE D'UNE ETUDE EFFECTUEE PAR MICHAEL BELL DU DEPARTEMENT DES ACTIVITES SECTORIELLES DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL SUR LA REMUNERATION DES ENSEIGNANTS DANS PLUSIEURS PAYS ET PLUS PARTICULIEREMENT DE LA 2E PARTIE OU L'AUTEUR TRAITE DE LA STRUCTURE DES TRAITEMENTS ET DES SUPPLEMENTS DE TRAITEMENT ET OU IL EFFECTUE UN ESSAI DE COMPARAISON INTERNATIONALE RELATIVEMENT AUX GAINS DES ENSEIGNANTS AU COURS DES DERNIERES ANNEES.

- 0467** PAQUET, PIERRE
LES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
27E CONGRES, 1972, P. 69-95

LA FORMATION PROFESSIONNELLE, PERCUE EN TANT QU'OUTIL DE DEVELOPPEMENT DES RESOURCES HUMAINES. L'HISTORIQUE DES OBJECTIFS POURSUIVIS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES, DE 1950 A 1972. L'INFLUENCE DE NOTIONS TELLES: LA CROISSANCE ECONOMIQUE, LA STABILISATION ET L'EQUITE. LES ACTIVITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DECRITES DANS LES ENQUE-

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

TES SUIVANTES: A) "LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES", RAYMOND BERNIER. B) "LE RECYCLAGE", FRANCINE DUCHESNE-FORTIN. C) "L'EVALUATION DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE", MARCELLE HARDY-ROCH. LES PERSPECTIVES DE FORMATION: A) LE ROLE DES POLITIQUES ECONOMIQUES. B) LA PARTICIPATION DES PARTENAIRES ECONOMIQUES. C) LES CONGES-EDUCATION REMUNERES. D) LE LIEN ENTRE LES ETUDES ET LE TRAVAIL - 3 TABLEAUX, 3 ANNEXES.

0468 SAINT-LAURENT, JACQUES. THERRIEN, ANDRE. DJFRESNE, BERNARD. MESSIER, GUY.
LES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE ET LE DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE
27E CONGRES, 1972, P. 25-36

L'ECART ENTRE UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE ET LES RESULTATS OBTENUS SELON QUE L'ON CONSIDERE LA DEMANDE OU L'OFFRE DE TRAVAIL. LES PREVISIONS DE MAIN-D'OEUVRE ET LES ELEMENTS SUSCEPTIBLES DE LES CONTRECARRER. LA POSITION DE LA C.E.Q. SOULIGNANT LA COMPLEMENTARITE DES POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE ET D'EDUCATION. LES OBJECTIFS DU MINISTERE FEDERAL DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION EN MATIERE DE MAIN-D'OEUVRE. LE PROGRAMME MULTI-MEDIA DESTINE A PERMETTRE LA SATISFACTION DES BESOINS D'EDUCATION EN MILIEU POPULAIRE.

0469 WEIERMAIR, KLAUS
PERSPECTIVES ON CANADA'S PAST RECORD
V. 35, NO 2, 1980, P. 304-316

ON AFFIRME QUE LES RENDEMENTS ET L'EXCELLENCE INDUSTRIELS NE SONT PAS SEULEMENT FONCTION DU "BON MANAGEMENT, DE LA TECHNOLOGIE, DE LA MAIN-D'OEUVRE BON MARCHE ET DE L'ACCES AUX GRANDS MARCHES", MAIS DEPENDENT AUSSI D'UNE FACON CRITIQUE DE LA DISPONIBILITE DE COLLETS BLEUS HAUTEMENT QUALIFIES, MOTIVES ET DISCIPLINES. ON AFFIRME AUSSI QUE LA FAIBLE PERFORMANCE INDUSTRIELLE DU CANADA EST DUE, AU MOINS EN PARTIE, A L'INEFFICACITE DE LA FORMATION DE TYPE INDUSTRIEL. COMPARAISON DE L'IMPORTANCE ET DES MODES DE FORMATION INDUSTRIELLE EN ALLEMAGNE DE L'OUEST, AU JAPON ET AU CANADA.

0470 BRUCE, C. J. CHESLAK, J. D.
SOURCES OF OCCUPATIONAL WAGE DIFFERENTIALS IN A COMPETITIVE LABOUR MARKET
V. 33, NO 4, 1978, P. 621-640

POURQUOI, DANS UN MARCHE DU TRAVAIL LOCALISE, LES DIFFERENCES DE SALAIRE SONT SI GRANDES ET SI PERSISTANTES. A PARTIR DE L'HYPOTHESE QUE LES DIFFERENCES DE SALAIRE RESULTENT D'UN MANQUE D'INFORMATION TANT DE LA PART DES TRAVAILLEURS QUE DES EMPLOYEURS. COMPTE RENDU DE L'ENQUETE INSTITUTEE AUPRES DE DACTYLOS ET DE LEURS EMPLOYEURS AU SUJET DE CES DIFFERENCES DANS LES TRAITEMENTS. ANALYSE DES ECRITS DISPONIBLES SUR LA CARACTERISATION DES DIFFERENCES DE SALAIRE. LA NATURE DE L'ENQUETE ET L'ANALYSE DES RESULTATS. LES CONCLUSIONS QUE L'ENQUETE A REVELEES. LA THEORIE NEO-CLASSIQUE ET INSTITUTIONNELLE SUR LES DIFFERENCES DE SALAIRE - 3 TABLEAUX.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

0471 DUFOUR, GHISLAIN. MIREAULT, REAL.
PEPIN, MARCEL
LA SECURITE D'EMPLOI ET LE DROIT AU TRAVAIL

33E CONGRES, 1978, P. 167-196
1) LES COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUEBEC SUR LES IMPLICATIONS DE LA SECURITE D'EMPLOI AU PLAN INDIVIDUEL ET AU PLAN COLLECTIF; QUELQUES SUGGESTIONS VISANT A AMELIORER LA REGLEMENTATION ACTUELLE. 2) LA POSITION DE L'OFFICE DE LA CONSTRUCTION DU QUEBEC SUR LA SECURITE D'EMPLOI ET LE DROIT AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION; LES REFORMES SUGGEREES POUR ASSURER LA SECURITE D'EMPLOI. 3) LES REFLEXIONS DE LA CONFEDERATION MONDIALE DU TRAVAIL SUR LES STRUCTURES DE L'ECONOMIE CAPITALISTE, LA HAUSSE DU TAUX DE CHOMAGE, LES PRATIQUES CAPITALISTES DES ENTREPRISES ET LES MESURES VISANT A PROTEGER LES TRAVAILLEURS - 3 TABLEAUX.

0472 REHN, GOSTA
LE TRAVAIL: PRIVILEGE, DROIT OU OBLIGATION
33E CONGRES, 1978, P. 155-165

LES IMPLICATIONS DU DROIT AU TRAVAIL DANS LA PERSPECTIVE DU PLEIN EMPLOI: A) LES SUBVENTIONS A L'AUGMENTATION ET AU MAINTIEN DE L'EMPLOI. B) LA PRIME A L'EMPLOI. C) LA RIGIDITE ET LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL. QUELQUES ELEMENTS DE SOLUTION: A) LE DILEMME CHOMAGE-INFLATION. B) L'ATTITUDE DE CERTAINS PAYS EUROPEENS.

0473 MERCIER, JACQUES. RONDEAU, CLAUDE
PEUT-IL EXISTER UNE MEME SECURITE D'EMPLOI POUR TOUS?
33E CONGRES, 1978, P. 47-69

LA RELATION ENTRE LA SECURITE D'EMPLOI ET LA SECURITE ECONOMIQUE: LES DIMENSIONS QUI CARACTERISENT L'INSECURITE D'EMPLOI. LES DEVELOPPEMENTS VISANT A REDUIRE LES RISQUES D'INSECURITE ECONOMIQUE: A) LA POLITIQUE DE L'EMPLOI, SES OBJECTIFS ET SES LIMITES. B) LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE. C) LA SECURITE DU REVENU. D) LES MESURES PRIVEES DECOULANT DE L'INITIATIVE DES INDIVIDUS ET CELLES CONTENUES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES.

0474 LAROUCHE, LEOPOLD. LAPLANTE, SERGE
PEUT-ON ETRE CONTRE LA SECURITE D'EMPLOI?
33E CONGRES, 1978, P. 89-111

L'HETEROGENEITE DES REVENDICATIONS SYNDICALES EN MATIERE DE SECURITE D'EMPLOI. LES LICENCIEMENTS ET LES MISES A PIED TEMPORAIRES. LA SECURITE D'EMPLOI PAR RAPPORT A SON EFFICACITE COMME COMPOSANTE D'UNE ENVELOPPE DE CONDITIONS DE TRAVAIL. LA COMPARAISON ENTRE LES COUTS ET LES AVANTAGES DES FORMES DE REMUNERATION. L'IMPACT DE LA SECURITE D'EMPLOI SUR L'ALLOCATION DES RESSOURCES HUMAINES. LES CONSIDERATIONS D'EQUITÉ SOCIALE. L'INCIDENCE DU TRAVAIL TEMPORAIRE SUR LA SECURITE D'EMPLOI. QUELQUES SUGGESTIONS QUANT A L'ORIENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE (suite)

- 0475** BLOUIN, RODRIGUE DESCHENES, JEAN PAUL
LAFLAMME, GILLES SEXTON, JEAN
INTRODUCTION

33E CONGRES, 1978, P. 11-12

TEXTE D'INTRODUCTION AU 33E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL DONT LE THEME ETAIT "LA SECURITE D'EMPLOI".

- 0476** SOLASSE, BERNARD

QUELLE SECURITE D'EMPLOI?

33E CONGRES, 1978, P. 13-27

LA PLACE DE LA SECURITE D'EMPLOI DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DE TRAVAIL. LA NOTION DE SECURITE D'EMPLOI ET LES ENJEUX QUI EN DEPENDENT AU NIVEAU DES CONVENTIONS COLLECTIVES. LA PHILOSOPHIE SYNDICALE A LA BASE DE LA REVENDICATION DE LA SECURITE D'EMPLOI ET LA CONTRADICTION AVEC LE CARACTERE ALIENANT DU TRAVAIL. QUELQUES ELEMENTS DE REFLEXION QUANT A LA MOBILITE DES STRUCTURES D'EMPLOI ET A LA DEMYSTIFICATION DES UTOPIES.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - ALBERTA

- 0477** BRUCE, C. J. MARSHALL, J. H.
JOB SEARCH AND FRICTIONAL UNEMPLOYMENT: SOME EMPIRICAL EVIDENCE
V. 31, NO 3, 1976, P. 402-416

DEFINITION ALGEBRIQUE DU CHOMAGE FRICITIONNEL: PERIODE AU COURS DE LAQUELLE LES TRAVAILLEURS SONT A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI. LES TRAVAILLEURS EN CHOMAGE SONT-ILS INSUFFISAMMENT INFORMES QUANT AUX EMPLOIS OFFERTS? CETTE HYPOTHESE N'EST PAS CONFIRMEE PAR LES RESULTATS D'UNE ENQUETE MENE A EDMONTON - BIBLIOGRAPHIE, 7 TABLEAUX.

- 0478** WILLIAMS, C. BRIAN SWIMMER, GENE
THE RELATIONSHIP BETWEEN PUBLIC AND PRIVATE SECTOR WAGES IN THE PROVINCE OF ALBERTA
V. 30, NO 2, 1975, P. 217-227

DETERMINATION DE LA NATURE ET DE LA GRANDEUR DES RAPPORTS ENTRE LE SALAIRE ET LES CHANGEMENTS DE TRAITEMENTS DANS LES GROUPES D'EMPLOIS SPECIFIQUES DU SECTEUR PUBLIC DE L'ALBERTA ET DANS CEUX DU SECTEUR PRIVE. ANALYSE DU ROLE DE "LEADER" ET DE L'INFLUENCE DU SECTEUR PUBLIC D'ALBERTA DANS LA DETERMINATION DES TAUX DE REMUNERATION DES AUTRES SECTEURS D'EMPLOIS - 4 TABLEAUX.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - AMERIQUE DU NORD

- 0479** MEYER, BENJAMIN S.
A COMPARISON OF THE U.S. AND CANADIAN WAGE ADJUSTMENT MECHANISM: 1948-1967
V. 29, NO 4, 1974, P. 846-856

DEVELOPPEMENT D'UN MODELE CANADIEN DE CHANGEMENT DES SALAIRES, D'UN MODELE SEMBLABLE POUR LES ETATS-UNIS ET FINALEMENT D'UN MODELE CONJOINT REUNISSANT A LA FOIS LES DONNEES CANADIENNES ET AMERICAINES. UTILISATION DE CES MODELES POUR VOIR S'IL Y A UNE CERTAINE SIMILARITE DANS LES MECANISMES D'AJUSTEMENT DES SALAIRES DES DEUX MARCHES DU TRAVAIL ET COMPARAISON

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - AMERIQUE DU NORD (suite)

DES CHANGEMENTS DES SALAIRES QU'IL Y AURAIT DANS CHAQUE PAYS SOUS DES CONDITIONS IDENTIQUES. UTILISATION DU MODELE AMERICAIN POUR PREDIRE LE CHANGEMENT DES SALAIRES AU CANADA COMPARE AVEC LA CAPACITE DU MODELE CANADIEN DE PREDIRE LE CHANGEMENT DES SALAIRES AU CANADA - 2 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

- 0480** DELLA VALLE, P. A. MEYER, BENJAMIN S.
CHANGES IN RELATIVE FEMALE MALE UNEMPLOYMENT: A CANADIAN-UNITED STATES COMPARISON
V. 31, NO 3, 1976, P. 417-433

PRINCIPALES VARIABLES QUI DETERMINENT LA STRUCTURE DES TAUX RELATIFS DE CHOMAGE CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES AUX ETATS-UNIS ET AU CANADA. LE PREMIER FACTEUR EST LE CHOMAGE STRUCTUREL. LA DISCRIMINATION DES EMPLOYEURS DANS L'EMBAUCHAGE DES FEMMES. LE TAUX DE PARTICIPATION A LA MAIN-D'OEUVRE DES HOMMES ET DES FEMMES. LE CHOMAGE CYCLIQUE TOUCHE MOINS LES FEMMES QUE LES HOMMES. ASPECT DES CHANGEMENTS DANS LE CHOMAGE STRUCTUREL. LE NIVEAU DE CHOMAGE DANS SON ENSEMBLE ET LE TAUX DE PARTICIPATION RESPECTIF DES HOMMES ET DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL EXPLIQUE LES POURCENTAGES DE VARIATION DANS LE TAUX DE CHOMAGE POUR L'UN ET L'AUTRE SEXES - BIBLIOGRAPHIE, 2 TABLEAUX.

- 0481** BOYD, ARCHIBALD D. GROSS, ANDREW C.
MCKAY, RAYMOND R.
THE LABOR MARKET EXPERIENCE OF ENGINEERS IN NORTH AMERICA
V. 26, NO 4, 1971, P. 829-851

ETUDE COMPARATIVE DES EXPERIENCES VECUES PAR LES INGENIEURS DU CANADA ET DES ETATS-UNIS SUR LES DIVERS MARCHES DU TRAVAIL. LES SUJETS SUIVANTS ONT ETE CONSIDERES: 1) L'ARRIERE-PLAN DE LA SCOLARITE; 2) L'ETAT DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE; 3) LA REPARTITION ET L'ETALEMENT; 4) LES TRAITEMENTS; 5) LA MOBILITE ET LES MIGRATIONS; 6) L'UTILISATION. LES RESULTATS SE FONDENT A LA FOIS SUR LA RECHERCHE DE PREMIERE ET DE SECONDE MAIN, Y COMPRIS LES THESES DE DOCTORAT DES AUTEURS - 3 TABLEAUX.

- 0482** BOYD, ARCHIBALD D. GROSS, ANDREW C.
PERSPECTIVES OF CAREERS PROFESSIONNELLES
V. 34, NO 2, 1979, P. 313-328

L'EDUCATION, L'EMPLOI ET L'UTILISATION DE CERTAINS PROFESSIONNELS EN AMERIQUE DU NORD: LE PROBLEME DE LA SOUS-UTILISATION DES COMPETENCES. LA RECHERCHE A ETE AXEE SUR LES INGENIEURS ET LES SCIENTIFIQUES DE L'AMERIQUE DU NORD, ET PLUS PARTICULIEREMENT SUR CEUX DU CANADA. DES ETUDES-PILOTES ONT ETE EFFECTUEES AUX ETATS-UNIS ET AU CANADA AU DEBUT DES ANNEES 1960. PUIS AU DEBUT DES ANNEES 1970. DES QUESTIONNAIRES ONT ETE ENVOYES A PLUS DE 2000 PERSONNES QUI, EN 1954, 1959, ET 1964, ONT OBTENU UN BACCALAUREAT D'UNE UNIVERSITE CANADIENNE EN GENIE ELECTRIQUE ET EN CHIMIE OU EN PHYSIQUE - 3 TABLEAUX, 2 GRAPHIQUES.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - CANADA

NEWTON, KEITH
A COUNTERCYCLICAL TRAINING PROGRAMME FOR CANADA?

V. 26, NO 4, 1971, P. 865-889

LE RÔLE POTENTIEL DE LA POLITIQUE DE LA MAIN-D'OEUVRE EN GÉNÉRAL, ET DES PROGRAMMES DE FORMATION DES ADULTES EN PARTICULIER, EN TANT QU'INSTRUMENTS DE STABILISATION ÉCONOMIQUE. L'INTÉRÊT DES PROGRAMMES DE FORMATION ANTICYCLIQUE PAR LES RECHERCHISTES. LES MÉCANISMES DES PROGRAMMES DE FORMATION VISANT À LA STABILISATION ET LEURS IMPACTS SUR LE CHÔMAGE. LES OBJECTIFS DE CES PROGRAMMES ET LEUR VALEUR EN TANT QU'INSTRUMENTS DE STABILISATION. LES POINTS QU'IL FAUT CLARIFIER POUR MESURER L'EFFICACITÉ DE CES PROGRAMMES - BIBLIOGRAPHIE.

0483 FARINE, AVIGDOR

LA MAIN-D'OEUVRE HAUTEMENT QUALIFIÉE AU CANADA

V. 31, NO 2, 1976, P. 247-260

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE HAUTEMENT QUALIFIÉE AU CANADA. LE QUÉBEC ET L'ONTARIO COMPARÉS. MOBILITÉ INTERPROFESSIONNELLE. CETTE MOBILITÉ DEVRAIT ÊTRE PRISE EN CONSIDÉRATION POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS ENTRE LA PRÉVISION ET L'EMPLOI RÉEL. COMPLÉMENTARITÉ ET SUBSTITUTION DU CAPITAL HUMAIN PAR L'ACCÈS À UNE PLURALITÉ DE PROFESSION. L'ENSEIGNEMENT CONSTITUE LE PREMIER SECTEUR D'ACTIVITÉ DES DIPLOMÉS. LE QUÉBEC SE SITUE AU SIXIÈME RANG AU CANADA DANS LE RATIO MAIN-D'OEUVRE HAUTEMENT QUALIFIÉE/POPULATION - 4 TABLEAUX.

0484 TANDON, B. B. TANDON, K. K.

WAGE DIFFERENTIALS BETWEEN NATIVE AND FOREIGN BORN CANADIANS

V. 32, NO 2, 1977, P. 202-215

LES DIFFÉRENCES DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SELON QU'ILS SONT D'ORIGINE CANADIENNE OU ÉTRANGÈRE. UNE ENQUÊTE RÉALISÉE À TORONTO SELON LE MODÈLE DE "CAPITAL HUMAIN FONDAMENTAL" DE BECKER ET MINCER. COMPTE-TENU DE LEUR SCOLARISATION, DE LEUR EXPÉRIENCE ET DE LEUR QUALIFICATION PROFESSIONNELLE, LES CITOYENS CANADIENS TOUCHENT UN SALAIRE PLUS ÉLEVÉ. LES FEMMES DES DEUX NATIONALITÉS D'ORIGINE ONT UN SALAIRE INFÉRIEUR À CEUX DES HOMMES - 1 TABLEAU, 2 MODÈLES, 2 APPENDICES, RÉFÉRENCES.

0485 MEHMET, OZAY

ECONOMIC RETURNS ON UNDERGRADUATE FIELDS OF STUDY IN CANADIAN UNIVERSITIES: 1961 TO 1972

V. 32, NO 3, 1977, P. 321-339

LE TAUX DE RENDEMENT PÉCUNIAIRE QU'UN DIPLOME PEUT ESPÉRER RÉALISER AU COURS DE SA CARRIÈRE PAR RAPPORT AUX SOMMES INVESTIES DANS SES ÉTUDES. DÉTERMINATION DES SALAIRES DES DIPLOMÉS DE 21 DISCIPLINES ENTRE 1961 ET 1972: ON NOTE UN DÉCLIN DE L'AUGMENTATION DES SALAIRES ATTRIBUABLE À L'ACCROISSEMENT DE L'OFFRE PAR RAPPORT À LA DEMANDE. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON QU'IL S'AGIT DE FINISSANTS EN

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - CANADA (suite)

DISCIPLINE PROFESSIONNELLE OU EN FORMATION GÉNÉRALE - 3 TABLEAUX.

0486 DONNER, ARTHUR W.

REGIONAL UNEMPLOYMENT RATES AND TOTAL ECONOMIC GROWTH IN CANADA, 1953-1968

V. 26, NO 3, 1971, P. 721-725

ÉVALUATION D'UNE FAÇON SIMPLE ET SIGNIFICATIVE DE L'HYPOTHÈSE QUI VEUT QUE LE PROCESSUS DE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE GÉNÉRALE AIT UN IMPACT DIFFÉRENT SUR L'EMPLOI SELON LES 5 RÉGIONS ÉCONOMIQUES DU CANADA. IDENTIFICATION ET MESURE DE LA SYNCHRONISATION DE L'IMPACT DE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE GÉNÉRALE SUR LES TAUX DE CHÔMAGE NATIONAL ET RÉGIONAUX - 2 TABLEAUX.

0487 JONES, J. C. H. LAUDADIO, L.

WAGE DIFFERENTIALS AND MARKET IMPERFECTIONS: SOME CROSS SECTION RESULTS IN CANADIAN MANUFACTURING INDUSTRIES

V. 30, NO 3, 1975, P. 408-423

DANS QUELLE MESURE LES IMPERFECTIONS DES MARCHÉS DES PRODUITS ET DES FACTEURS DE PRODUCTION SONT-ILS RESPONSABLES DES DIFFÉRENCES DE SALAIRES? 1) EXAMEN THÉORIQUE DES DIFFÉRENCES DE SALAIRE ET DES IMPERFECTIONS DES MARCHÉS. FORMULATION D'UNE HYPOTHÈSE VÉRIFIABLE. ÉBAUCHE D'UN MODÈLE. 2) RÉSULTATS CONCRÈTS OBTENUS. 3) CONCLUSION: L'EXISTENCE DE L'IMPERFECTION DU MARCHÉ DU PRODUIT NE PEUT EXPLIQUER LA DIFFÉRENCE DANS LES SALAIRES - 2 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0488 DONNER, ARTHUR W. LAZAR, FRED

EMPLOYMENT EXPECTATIONS AND LABOUR FORCE PARTICIPATION IN CANADA

V. 29, NO 2, 1974, P. 320-331

SI L'INDIVIDU CHOISIT L'EMPLOI QU'IL ESTIME LE PLUS CONVENABLE TANT POUR LE SALAIRE QU'IL REÇOIT QUE POUR LES LOISIRS QUE SA TÂCHE LUI LAISSE, LES CHOSSES NE SE PASSENT PAS TOUJOURS AINSI DANS LA PRATIQUE. LES PRÉVISIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL PEUVENT CONSTITUER UNE VARIABLE QUI PEUT INFLUER SUR L'OFFRE ET, PAR CONSÉQUENT, SUR LE TAUX DE PARTICIPATION DE LA MAIN-D'OEUVRE SELON LA THÉORIE EXPOSÉE DANS LA PRÉSENTE ÉTUDE À PARTIR DES CONDITIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA ENTRE 1955 ET 1970 - 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

0489 NEWTON, KEITH

THE RATIONALE FOR GOVERNMENT IN MANPOWER TRAINING IN CANADA - THEORY AND EVIDENCE

V. 32, NO 3, 1977, P. 399-413

L'ARTICLE TENTE DE DÉVELOPPER DE FAÇON PLUS COMPLÈTE LES ASPECTS THÉORIQUES DE L'HYPOTHÈSE DE "L'INADAPTATION STRUCTURELLE" (STRUCTURAL MALADJUSTMENT) ET EXAMINE L'ÉVIDENCE EMPIRIQUE POUR LE CANADA DE LA JUSTIFICATION DE L'INTERVENTION GOUVERNEMENTALE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE - 3 TABLEAUX.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - CANADA (suite)

- 0490** PROULX, PIERRE PAUL BOURGALT, LUCE
MANEGRE, JEAN FRANCOIS
*CANDIDE-COFOR ET LA PREVISION DE BESOINS
EN MAIN-D'OEUVRE PAR OCCUPATION ET PAR
INDUSTRIE AU CANADA*
V. 32, NO 1, 1977, P. 108-126
LES MODELES ECONOMIQUES CANDIDE ET CO-
FOR DANS LA PREVISION D'EMPLOI PAR PROFES-
SION DANS CHAQUE INDUSTRIE. EXPLICATION DU
PROCESSUS ET DU FONCTIONNEMENT DES MO-
DELES. LE CALCUL DU PRODUIT INTERIEUR REEL
DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE DES PRODUITS
CHIMIQUES ET DANS L'INDUSTRIE QUEBECOISE
DU TEXTILE. LE MODELE CANDIDE-COFOR TEL
QU'APPLIQUE DANS L'ETUDE HARVEY-MURTHY.
LES LIMITES DE CE MODELE - 3 TABLEAUX.

- 0491** LAZAR, FRED DONNER, ARTHUR W.
*THE DIMENSION OF CANADIAN YOUTH UNEM-
PLOYMENT: A THEORETICAL EXPLANATION*
V. 28, NO 2, 1973, P. 295-324
TAUX ELEVE DU CHOMAGE DES JEUNES AU CA-
NADA DEPUIS LA FIN DE LA DERNIERE GUERRE;
OBSERVATIONS A PARTIR DE L'ANALYSE DES STA-
TISTIQUES RELATIVES AU CHOMAGE: FACTEURS
QUI SONT RESPONSABLES DU TAUX ELEVE DU
CHOMAGE CHEZ LES JEUNES; CONSTRUCTION
D'UN CADRE THEORIQUE POUR EXPLIQUER LES
CARACTERISTIQUES PARTICULIERES DU CHO-
MAGE DES JEUNES AU CANADA - 12 TABLEAUX, 5
GRAPHIQUES, BIBLIOGRAPHIE.

- 0492** JAIN, HARISH C HINES, ROBERT J.
*CURRENT OBJECTIVES OF CANADIAN FEDERAL
MANPOWER PROGRAMS*
V. 28, NO 1, 1973, P. 125-149
ENUMERATION DE QUELQUES-UNES DES CAUSES
DU NOUVEL INTERET ENVERS LA MAIN-D'OEUVRE
AU CANADA DURANT LES ANNEES '60: LA RES-
PONSABILITE GOUVERNEMENTALE VIS-A-VIS LA
PROMOTION DU PLEIN EMPLOI, LA RECESSION
ECONOMIQUE DE 1957 A 1961, LES CHANGE-
MENTS INDUSTRIELS, OCCUPATIONNELS ET DE-
MOGRAPHIQUES, L'EDUCATION, LA FORMATION
ET LA CROISSANCE ECONOMIQUE, LE DECLIN
DANS L'IMMIGRATION. DESCRIPTION ET CRITIQUE
DE LA STRUCTURE ACTUELLE ET DES ACTIVITES
DU MINISTERE CANADIEN DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET L'IMMIGRATION. EXAMEN DES PROGRAMMES
FEDERAUX DE MAIN-D'OEUVRE ADMINISTRES
PAR LES CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CA-
NADA - 4 TABLEAUX.

- 0493** SWIDINSKY, ROBERT
*UNEMPLOYMENT AND LABOUR FORCE PARTICI-
PATION: THE CANADIAN EXPERIENCE*
V. 28, NO 1, 1973, P. 56-75
LES ENQUETES SUR LE COMPORTEMENT DES TRAVAILLEURS SEMBLANT INDiquer QU'UN MARCHE
DU TRAVAIL A LA BAISSSE NUIT A LA PARTICIPA-
TION A L'ACTIVITE ECONOMIQUE. VERIFICATION
DE LA VALEUR DE CETTE AFFIRMATION AU
MOYEN D'UNE ANALYSE DE REGRESSION UTILI-
SANT A LA FOIS LES SERIES CHRONOLOGIQUES ET
LES DONNEES D'UNE COUPE INSTANTANEE DE LA
MAIN-D'OEUVRE CANADIENNE - 8 TABLEAUX.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - CANADA (suite)

- 0494** BROWN, MALCOLM C.
*SOME EFFECTS OF PHYSICIAN LICENSING RE-
QUIREMENTS ON MEDICAL MANPOWER FLOWS
IN CANADA*
V. 30, NO 3, 1975, P. 436-451
TROIS FORMES DE CONTROLE DE L'AUTORISA-
TION DE PRATIQUER LA PROFESSION MEDICALE:
1) EXIGER DES CANDIDATS UN NIVEAU DE FOR-
MATION EXAGERE. 2) DOSER LA SEVERITE DES
EXAMENS EN FONCTIONS DES BESOINS. 3) DISCRIMINATION DES SUJETS ETRANGERS PAR RAP-
PORT AUX AUTOCHTONES. ETUDE DE LA PRE-
MIERE ET DE LA TROISIEME METHODE DE
CONTROLE CHOISIES PAR LA PROFESSION MEDI-
CALE CANADIENNE - 3 TABLEAUX.

- 0495** WOODS, H. D.
*SOME COMMENTS ON THE TASK FORCE ON LA-
BOUR RELATIONS, FREEDMAN, AND REOPENERS:
A REPLY TO DAVID P. ROSS*
V. 26, NO 1, 1971, P. 222-228
REPLIQUE AUX COMMENTAIRES DE DAVID P.
ROSS SUR LE RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL
SUR LES RELATIONS OUVRIERES ET PLUS PARTI-
CULIEREMENT SUR LES RECOMMANDATIONS DU
RAPPORT TOUCHANT LE PROBLEME DES CHANGE-
MENTS TECHNOLOGIQUES. POUR M. WOODS,
IL SEMBLE QUE M. ROSS A MAL LU OU MAL COM-
PRIS L'INTENTION DES RECOMMANDATIONS DU
RAPPORT ET DETRUIT LES ARGUMENTS DE M.
ROSS SUR LE SUJET.

- 0496** KRUGER, ARTHUR A.
*HUMAN ADJUSTMENT TO TECHNOLOGICAL
CHANGE: AN ECONOMIST'S VIEW*
V. 26, NO 2, 1971, P. 265-307
COMMENT LA NEGOCIATION COLLECTIVE A
TRAITE LE PROBLEME DES DEPLACEMENTS DE
MAIN-D'OEUVRE ET QUEL GENRE DE TENDANCE
LES CHANGEMENTS MENTIONNES PEUVENT
INCUQUER AUX RELATIONS DU TRAVAIL ET A LA
NEGOCIATION COLLECTIVE. EXAMEN DE
L'ASPECT COUT-BENEFICE DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES. ANALYSE DE CONVENTIONS
COLLECTIVES BASEE SUR DES INVENTAIRES DES
GOUVERNEMENTS FEDERAL ET ONTARIEN. MISE
EN EVIDENCE DE QUELQUES-UNES DES RAISONS
PRINCIPALES POUR LES FAILLITES ET LES SUCCES
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE FACE AUX
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES. ANALYSE
DES PRINCIPALES SOLUTIONS CANADIENNES AU
PROBLEME DES DEPLACEMENTS DE MAIN-
D'OEUVRE ET RESUME DES PRINCIPALES CON-
CLUSIONS - 3 APPENDICES.

- 0497** ROSS, DAVID P.
*REOPENERS: THE TASK FORCE ON LABOUR RE-
LATIONS, AND FREEDMAN*
V. 26, NO 1, 1971, P. 213-222
CRITIQUE DU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL
SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES A L'EGARD
DES RECOMMANDATIONS TOUCHANT PLUS PARTI-
CULIEREMENT LE PROBLEME DES CHANGE-
MENTS TECHNOLOGIQUES. QUELQUES COMMENTAIRES
SUR LE ROLE QUE DOIT JOUER LE SECTEUR
PUBLIC ET LE SECTEUR PRIVE POUR AIDER LES
TRAVAILLEURS AFFECTES PAR UN CHANGEMENT
TECHNOLOGIQUE. EXAMEN DE LA "REOUVERTURE
D'UN CONTRAT DE TRAVAIL" COMME
MOYEN POSSIBLE POUR AIDER LES TRAVAIL-

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - CANADA (suite)
LEURS TOUCHES PAR UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE. PRESENTATION DE LA PROPOSITION DU RAPPORT FREEDMAN TOUCHANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.

0498 RUGGERI, GIUSEPPE C.
HIDDEN UNEMPLOYMENT BY AGE AND SEX IN CANADA 1957-1970
V. 30, NO 2, 1975, P. 181-199

ESTIMATION DU CHOMAGE DEGUISE (DIFFERENCE ENTRE LA MAIN-D'OEUVRE EFFECTIVE ET LA MAIN-D'OEUVRE POTENTIELLE) AU CANADA, PAR AGE ET PAR SEXE, PENDANT LA PERIODE DE 1957 A 1970. CALCUL DE LA MAIN-D'OEUVRE POTENTIELLE DANS SA TOTALITE ET PAR GROUPES SPECIFIQUES. ANALYSE DU TAUX D'ACTIVITE DE LA MAIN-D'OEUVRE EN REGARD DE 10 GROUPES D'AGE. A PARTIR DE L'ANALYSE STATISTIQUE, PRINCIPALES CONSTATATIONS, CONCLUSIONS CONCRETES ET ELABORATION DES OBJECTIFS QUE DEVRAIENT AVOIR LES FUTURS PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE - 5 TABLEAUX.

0499 BOUCHER, MICHEL
LA DISPERSION REGIONALE DU TAUX DE CHOMAGE STRUCTUREL CANADIEN
V. 28, NO 2, 1973, P. 405-413

EXPLICATIONS ET COMMENTAIRES SUR LES RESULTATS D'UNE METHODE STATISTIQUE DU CALCUL DU TAUX DE CHOMAGE STRUCTUREL, APPLIQUEE AUX CINQ REGIONS ECONOMIQUES CANADIENNES. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU MODELE FORMALISE PAR G.P. PENZ ET CONCLUSIONS DECOULANT DE L'ANALYSE EMPIRIQUE. REMARQUES SUR LE FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL.

0500 HAMEED, SYED M. A.
EMPLOYMENT IMPACT OF FRINGE BENEFITS IN CANADIAN MANUFACTURING SECTOR, 1957-1965
V. 28, NO 2, 1973, P. 380-396

VERIFICATION DE L'HYPOTHESE QUI VEUT QUE L'ACCROISSEMENT CONSTANT DU COUT DES AVANTAGES D'APPOINT AU CANADA TENDE A FREINER L'EXPANSION DE L'EMPLOI. LES EMPLOYEURS PREFERANT FAVORISER LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE AU DETRIMENT DE L'EXPANSION DE L'EMPLOI. LE COUT DES AVANTAGES ACCESSOIRES N'INFLUENCE PAS EN SOI LA DECISION EN MATIERE D'EMBAUCHE, MAIS IL RESORT QUE, SI L'ON DISTINGUE LE COUT DES AVANTAGES D'APPOINT IMPOSES PAR LEGISLATION (ASSURANCE-CHOMAGE, ACCIDENTS DU TRAVAIL, PENSIONS DE VIEILLESSE) DE CEUX QUI RESULTENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE (VACANCES PAYEES, JOURS FERIES, REPOS INTERCALAIRES, INDEMNITE DE FIN D'EMPLOI, INDEMNITES SPECIALES, REPAS GRATUITS), CE N'EST QUE LES PREMIERS QUI SEMBLENT AVOIR QUELQUE EFFET NEGATIF SUR L'EMPLOI.

0501 ADAMS, ROY J.
TOWARDS A MORE COMPETENT LABOUR FORCE: A TRAINING LEVY SCHEME FOR CANADA
V. 35, NO 3, 1980, P. 422-438

UNE COMMISSION D'ENQUETE SUR LES CONGES EDUCATIFS ET LA PRODUCTIVITE A RECOMMANDE L'IMPOSITION A L'INDUSTRIE D'UN PRELE-

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - CANADA (suite)
VEMENT DE 0.5% DE LA LISTE DE PAIE ANNUELLE: TOUTE ENTREPRISE QUI NE CONSACRERAIT PAS CETTE SOMME A LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN REMETTRAIT LA DIFFERENCE AU GOUVERNEMENT. POURQUOI CETTE MESURE EST NECESSAIRE, COMMENT ELLE PEUT FONCTIONNER, SON COUT, CE QU'ELLE PEUT REALISER.

0502 MAKI, DENNIS R.
THE EFFECT OF CHANGES IN MINIMUM WAGE RATES ON PROVINCIAL UNEMPLOYMENT RATES, 1970-77
V. 34, NO 3, 1979, P. 418-430

LES RESULTATS D'UNE TENTATIVE EN VUE DE DETERMINER DANS QUELLE MESURE LES DIFFERENCES DANS LES TAUX DE CHOMAGE PROVINCIAUX SONT ATTRIBUABLES AUX DIFFERENCES DU TAUX DU SALAIRE MINIMUM PAR RAPPORT AUX TAUX MOYENS DES SALAIRES. REVISION DES OPINIONS RELATIVES A L'EFFET THEORIQUE DU SALAIRE MINIMAL. UN MODELE D'EQUILIBRE PLUS SIMPLE ET PARTIEL QUE LES THEORIES GENERALES SOPHISTIQUEES D'EQUILIBRE EST UTILISE POUR OBTENIR UNE EQUATION ESTIMATIVE EN VUE DE MESURER L'EFFET, QUI PARAIT INDETERMINE DANS LES THEORIES GENERALES D'EQUILIBRE - 1 GRAPHIQUE, 1 TABLEAU, BIBLIOGRAPHIE.

0503 NEWTON, KEITH LECKIE, NORM
DETERMINANTS OF WEEKLY WORK HOURS IN CANADA
V. 34, NO 2, 1979, P. 257-271

LES FACTEURS DETERMINANT LA DUREE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL AU CANADA. LES DONNEES RELATIVES AUX ETATS-UNIS ET AU CANADA INDIQUENT QU'AU COURS DES DERNIERES ANNEES, LE PROCESSUS DE DIMINUTION DE LA DUREE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL A RALENTI. EXAMEN DE 2 ETUDES ANTERIEURES SUR LES FACTEURS QUI DETERMINENT LA DUREE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL - 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0504 COUSINEAU, JEAN MICHEL GREEN, CHRIS
STRUCTURAL UNEMPLOYMENT IN CANADA, 1971-1974: DID IT WORSEN?
V. 33, NO 2, 1978, P. 175-192

DEFINITION DU CHOMAGE STRUCTUREL. EST-CE QUE LE CHOMAGE STRUCTUREL S'EST ACCRU OU NON ENTRE 1971 ET 1974? DESCRIPTION D'UNE METHODE PERMETTANT DE DISTINGUER LE CHOMAGE STRUCTUREL DES AUTRES TYPES DE CHOMAGE. APPLICATION DU MODELE A LA PERIODE 1971-1974 MESURANT LA RELATION CHOMAGE-POSTES VACANTS. DISCUSSION SUR LES LIMITES DU MODELE ET DE LA METHODE DE VERIFICATION UTILISEE. LE MODELE GORDON-MINCER PERMET DE DETECTER LES CHANGEMENTS DANS LE CHOMAGE STRUCTUREL - 4 GRAPHIQUES, 2 TABLEAUX.

0505 LANDRY, EMILIE LEMIEUX, LOUIS
LES PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE ET LEUR EVOLUTION
27E CONGRES, 1972, P. 37-50

LES OBJECTIFS, LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITE ET LES RESSOURCES DES DIFFERENTS PROGRAMMES DE MAIN-D'OEUVRE REALISES DE 1967 A 1972: A) LE PROGRAMME DECOULANT DE LA LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - CANADA (suite)

ADULTES (BILL C-278). B) LES PROGRAMMES RÉALISÉS EN VERTU DE LA LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE (BILL 49). C) LE RÈGLEMENT FÉDÉRAL SUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE. D) L'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS. C) LES PROGRAMMES DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - ÉTATS-UNIS

0506 FOTTLER, MYRON D.

EMPLOYER SIZE AND SUCCESS IN MANPOWER TRAINING FOR THE DISADVANTAGED: A DUAL LABOR MARKET ANALYSIS

V. 29, NO 4, 1974, P. 685-708

ANALYSE D'UN PROGRAMME CONNU SOUS LE NOM DE J.E.T. (JOB EDUCATION, TRAINING-EMPLOI, EDUCATION, FORMATION PROFESSIONNELLE) DANS L'OUEST DE LA VILLE DE NEW-YORK. L'ÉCHANTILLON EST FORMÉ DE 149 EMPLOYEURS QUI Y PARTICIPENT ET QUI SE RÉPARTISSENT AINSI: 56 APPARTENANT À LA PETITE ENTREPRISE; 33 À LA MOYENNE ENTREPRISE; 60 À LA GRANDE ENTREPRISE. EN OUTRE, ON Y SCRUTE L'EXPÉRIENCE EN MILIEU DE TRAVAIL DE 223 STAGIAIRES. LA PRINCIPALE CONSTATATION EST QUE LA GRANDE ENTREPRISE REUSSIT MIEUX QUE LA PETITE DANS L'APPLICATION DES PROGRAMMES DE FORMATION POUR LES DÉFAVORISÉS - 6 TABLEAUX.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - EUROPE

0507 WEIERMÄIR, KLAUS

FULL EMPLOYMENT AND SOCIAL POLICIES: A EUROPEAN LESSON?

V. 31, NO 2, 1976, P. 315-321

LES PAYS EUROPÉENS INDUSTRIALISÉS ONT EFFECTUÉ DES PERFORMANCES MEILLEURES SUR LEUR MARCHÉ DU TRAVAIL QUE LES ÉTATS-UNIS ET LE CANADA SI ON LE MESURE EN TERME TAUX DE CHÔMAGE. LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES ÉCONOMIES AVANCÉES NE FONCTIONNE PAS TOUJOURS RONDEMENT PARCE QU'IL EST DOMINÉ PAR DE LARGES STRUCTURES EN CHANGEMENT COMME LE SYSTÈME D'ÉDUCATION ET LES SYNDICATS. LE JEU DU MARCHÉ LIBRE NE S'APPLIQUE PAS À TOUT L'EMPLOI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL - BIBLIOGRAPHIE.

0508 DELAMOTTE, YVES

L'ÉTAT ET LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

33^E CONGRÈS, 1978, P. 29-45

LES MESURES AUXQUELLES PEUT RECOURIR L'ÉTAT DANS LE DOMAINE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI. LA PRÉVENTION DES LICENCIEMENTS POUR CAUSE ÉCONOMIQUE, LA RÉGLEMENTATION APPLIQUÉE EN FRANCE, GRANDE-BRETAGNE ET EN ALLEMAGNE, DE MÊME QUE LE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL. L'ADAPTATION ET LA REINSERTION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE: LES MESURES ADOPTEES DANS LES 3 PAYS PRÉCITÉS. L'EXPÉRIENCE FRANÇAISE EN FAVEUR DES JEUNES TRAVAILLEURS: A) LA LIBÉRATION DES EMPLOIS. B) L'INCITATION À L'EMBAUCHE. C) L'AIDE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - MALAISIE

0509 MEHMET, OZAY

JOB VACANCY SURVEY AS A TOOL OF LABOUR MARKET INFORMATION IN DEVELOPING COUNTRIES

V. 26, NO 3, 1971, P. 692-707

PRÉSENTATION D'UNE MÉTHODE POUR INVENTORIER LES EMPLOIS DISPONIBLES DANS UN CONTEXTE DE ROULEMENT DE MAIN-D'OEUVRE. CETTE MÉTHODE EST ORIGINAIRE DE LA MALAISIE OU ELLE SERT MAINTENANT POUR DES RELEVÉS TRIMESTRIELS. CÉPENDANT, CETTE APPROCHE À LA QUALITÉ D'ÊTRE ASSEZ GÉNÉRALE POUR POUVOIR SERVIR DANS D'AUTRES PAYS. EXAMEN DES USAGES OPÉRATIONNELS DES DONNÉES SUR LES EMPLOIS DISPONIBLES. EXPLICATION DU CADRE TECHNIQUE DE L'INVENTAIRE ET ANALYSE DES PROBLÈMES TECHNIQUES ET CONCEPTUELS DE LA MÉTHODE. PRÉSENTATION DE L'EXPÉRIENCE DE LA MALAISIE.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - ONTARIO

0510 REID, FRANK

THE PARADOX OF UNEMPLOYMENT AND JOB VACANCIES: A COMMENT

V. 32, NO 1, 1977, P. 133-137

EN 1974, EN ONTARIO, IL EXISTAIT UNE SITUATION PARADOXALE PAR RAPPORT AU MARCHÉ DU TRAVAIL: SIMULTANÉMENT IL Y AVAIT UN HAUT TAUX DE CHÔMAGE ET BEAUCOUP D'EMPLOIS DISPONIBLES. L'ANALYSE ÉCONOMIQUE DE CE PHÉNOMÈNE FAITE PAR SKOLNIK ET SIDDIQUI EST COMMENTÉE ET CRITIQUÉE - 1 FIGURE.

0511 GUNDERSON, MORLEY

TIME PATTERN OF MALE:FEMALE WAGE DIFFERENTIALS: ONTARIO 1946-1971

V. 31, NO 1, 1976, P. 57-71

L'ÉCART DE SALAIRE ENTRE HOMME ET FEMME QUI N'A PAS TENDANCE À SE RESSERER MAIS À S'ACCENTUER. LES VARIABLES DE CYCLES ÉCONOMIQUES INFLUENT CES ÉCARTS. LA POLITIQUE D'ÉGALISATION DES SALAIRES TEND PEU À DIMINUER L'ÉCART - 1 TABLEAU, 1 BIBLIOGRAPHIE.

0512 ROBERTSON, GORDON

ABSENTEEISM AND LABOUR TURNOVER IN SELECTED ONTARIO INDUSTRIES

V. 34, NO 1, 1979, P. 86-107

ENQUÊTE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO SUR L'ABSENTEISME ET LE ROULEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS L'ENTREPRISE. L'ENQUÊTE MESURE L'AMPLEUR DE L'ABSENTEISME ET DU ROULEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE ET FOURNIT DES RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉTENDUE, LA NATURE ET L'IMPACT DE SES PROBLÈMES HUMAINS DANS L'INDUSTRIE. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE - 12 TABLEAUX.

0513 JAIN, HARISH C.

EMPLOYMENT PROBLEMS OF THE NATIVE PEOPLE IN ONTARIO

V. 34, NO 2, 1979, P. 345-351

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RAISONS DU MANQUE D'ACCÈS DE LA POPULATION INDIGÈNE DE L'ONTARIO AUX OPPORTUNITÉS ÉCONOMIQUES ET À L'EMPLOI COMPARATIVEMENT À LA POPULATION NON-INDIGÈNE DE L'ONTARIO. LES PROBLÈMES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA POPULATION

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - ONTARIO (suite)
INDIENNE DEMEURANT DANS LES RESERVES ET CEUX QUI DEMEURENT A L'EXTERIEUR. QUELQUES SUGGESTIONS DE POLITIQUES.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - QUEBEC

HÉBERT, GÉRARD
L'INDUSTRIE QUEBÉCOISE DE LA CONSTRUCTION ET SES PROBLÈMES
V. 33, NO 4, 1978, P. 697-702

LES STRUCTURES DE NEGOCIATION DANS LA CONSTRUCTION. LE REGLEMENT DU PLACEMENT AU QUEBEC. LA MOBILITE DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION.

ROUSSEAU, HENRI PAUL
ETUDES RECENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL: UN MODELE DE L'OFFRE DE TRAVAIL DES BENEFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE AU QUEBEC
V. 32, NO 1, 1977, P. 50-64

LES CHANGEMENTS APPORTÉS A LA LOI D'AIDE SOCIALE ONT-ILS AFFECTÉ LE DEGRÉ D'INCITATION AU TRAVAIL DES BENEFICIAIRES D'AIDE SOCIALE? ETUDE ECONOMIQUE SUR L'IMPORTANCE DU SALAIRE SUBJECTIF CHEZ LES CHOMEURS VOLONTAIRES ET INVOLONTAIRES. STRATEGIE DE RECHERCHE D'UN PROJET QUI VISE A ANALYSER LE COMPORTEMENT DES BENEFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE CONCERNANT LEURS ACTIVITES DE TRAVAIL ET DE PROSPECTION D'EMPLOI, AFIN DE MIEUX CONNAITRE LES DETERMINANTS DE LEURS PLANS D'OFFRE DE TRAVAIL - 4 GRAPHIQUES.

SEXTON, JEAN MERCIER, JACQUES
PREAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF: L'EXPERIENCE QUEBÉCOISE
V. 31, NO 2, 1976, P. 175-208

LA LEGISLATION QUEBÉCOISE EN MATIERE DE PREAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF COMPAREE AUX CARACTERISTIQUES IDEALES QUE DEVRAIT REVETIR UNE TELLE PROCEDURE DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE ACTIVE ET POSITIVE DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE. CARACTERISTIQUES IDEALES DU PREAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF: LES RECIPIENDAIRES DU PREAVIS, LE DELAI DE PREAVIS, LE CONTENU DU PREAVIS, ET LES MODALITES - 6 TABLEAUX.

0514 LEBON, JEAN
L'INSECURITE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION: UN MYTHE OU UNE REALITE?
V. 30, NO 4, 1975, P. 736-746

LE DEBAT RELATIF AU SYSTEME DE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION EN FONCTION DE LEUR ALLEGEANCE SYNDICALE. L'ANALYSE DES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE DE LA CONSTRUCTION: A) LES SALAIRES NON-QUALIFIES, B) LES APPRENTIS, C) LES OUVRIERS QUALIFIES, D) LA REPARTITION ET LA VARIATION DES REVENUS - 11 TABLEAUX.

0515 FORTIN, BERNARD BELZILE, BERTRAND
UN MODELE D'OFFRE DE TRAVAIL DES FAMILLES A FAIBLE REVENU AU QUEBEC
V. 32, NO 1, 1977, P. 65-93

SYNTHESE DES ASPECTS METHODOLOGIQUES D'UNE VASTE RECHERCHE ECONOMIQUE SUR LE COMPORTEMENT DE TRAVAIL DES PARENTS DE FAMILLES A FAIBLE REVENU. PRINCIPALES CA-

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - QUEBEC (suite)
RACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLONNAGE: LES FACTEURS D'AGE, DE SCOLARITE, D'ETAT DE SANTE ETC., CARACTERISTIQUES DU REVENU: TAUX DE SALAIRE, ASSURANCE-CHOMAGE ET AIDE SOCIALE. L'INCIDENCE DES REGIMES PUBLICS D'AIDE FINANCIERE SUR L'OFFRE DE TRAVAIL. L'OFFRE DE TRAVAIL DANS UN CONTEXTE FAMILIAL - 10 TABLEAUX, 2 GRAPHIQUES.

0516 SEXTON, JEAN
EVALUATION D'UN PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE
V. 26, NO 3, 1971, P. 595-619

EVALUATION DU PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE MIS SUR PIED PAR LE COMITE DE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS DE LA COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC (FILIALE LE-GRADE INC.) APRES LA FERMETURE D'UN ABATTOIR EN OCTOBRE 1969. APRES UN COURT RESUME DES CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS AU MOMENT DE LA FERMETURE, RAPPEL DE LA RAISON D'ETRE, DU BUT ET DES ACTIVITES PRINCIPALES DU COMITE DE RECLASSEMENT. EXAMEN DES RESULTATS DU PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE ETABLI PAR LE COMITE POUR 17 DES EMPLOYES: OU LES TRAVAILLEURS SE SONT DIRIGES DANS LEURS NOUVEAUX EMPLOIS ET COMMENT ILS SE DIFFERENCIENT DE CEUX QUI NE SE SONT PAS PREVALUS DES COURS DE FORMATION - 12 TABLEAUX.

0517 DUSSAULT, GILLES
LES CORPORATIONS PROFESSIONNELLES FACE AU CHANGEMENT
V. 33, NO 1, 1978, P. 133-139

RESITUATION DE LA "REFORME DES PROFESSIONS" DANS LE CONTEXTE PLUS GLOBAL DE L'EVOLUTION DU QUEBEC AU COURS DES 2 OU 3 DERNIERES DECENNIES, POUR MONTRER QU'ON NE PEUT REDUIRE A LA SEULE ADOPTION D'UN CODE DES PROFESSIONS LA SOURCE DES CHANGEMENTS DANS LE MONDE DES PROFESSIONS. IDENTIFICATION DES CHANGEMENTS QUI ONT AFFECTE LES PROFESSIONS. ANALYSE DE DIFFERENTES ATTITUDES QUE LES PROFESSIONS ET LEURS MEMBRES PEUVENT ADAPTER FACE AU CHANGEMENT, AVEC LES CONSEQUENCES QUE CHACUNE IMPLIQUE.

0518 X X X
INFORMATION - LE CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE PUBLIE SON RAPPORT ANNUEL (DEUXIEME) POUR L'ANNEE 1970-71

V. 26, NO 3, 1971, P. 773-774
DEPOT A L'ASSEMBLEE NATIONALE DU 2E RAPPORT ANNUEL DU CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE. LA PRESENTATION DU RAPPORT EST FAITE EN 2 PARTIES. LA PREMIERE TRAITE DE L'ORGANISATION GENERALE DU CONSEIL, C'EST-A-DIRE SON OBJET, SES STRUCTURES, SA COMPOSITION AU 31 MARS 1971. SES METHODES DE TRAVAIL ET SON BUDGET. LA 2E PARTIE, QUI EST L'ESSENTIEL DU RAPPORT, PORTE SUR LES PRINCIPAUX THEMES DE LA CONSULTATION EN 1970-71: LES RELATIONS DU TRAVAIL, LA MAIN-D'OEUVRE ET LA SECURITE DU PUBLIC ET DU TRAVAILLEUR.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - QUEBEC (suite)**0519** COUSINEAU, JEAN MICHEL

L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM SUR LE CHOMAGE DES JEUNES ET DES FEMMES AU QUEBEC
V. 34, NO 3, 1979, P. 403-417

L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM AU COURS DES ANNEES 70 AU QUEBEC A PU CONTRIBUER A AUGMENTER LE TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES DE MOINS DE 25 ANS DE 2,9 POINTS DE POURCENTAGE ET CELUI DES FEMMES DE 1,7 A 2,3 POINTS DE POURCENTAGE. ETUDE DE L'EFFET DU SALAIRE MINIMUM SUR LE MARCHE DU TRAVAIL (TAUX DE CHOMAGE). LES FONDEMENTS THEORIQUES DE LA RELATION SALAIRE MINIMUM/CHOMAGE - 3 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.

0520 DUSSAULT, GILLES

L'EVOLUTION DU PROFESSIONNALISME AU QUEBEC

V. 33, NO 3, 1978, P. 428-469

LA LITTERATURE SOCIOLOGIQUE SUR LA DEFINITION DE LA NOTION DE PROFESSION. ANALYSE DE L'EVOLUTION DU PROFESSIONNALISME AU QUEBEC EN S'ATTACHANT PARTICULIEREMENT AUX CRITERES QUI ONT DETERMINE L'OCTROI DU STATUT JURIDIQUE DE CORPORATION PROFESSIONNELLE: 1) LA DEFINITION SOCIOLOGIQUE DE LA PROFESSION. 2) LA DEFINITION JURIDIQUE DE LA PROFESSION. 3) L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE AU QUEBEC DE 1840 A 1973 - 2 TABLEAUX.

0521 DESCHENES, JEAN PAUL*INTRODUCTION*27^E CONGRES, 1972, P. 11

TEXTE D'INTRODUCTION AU 27^E CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITE LAVAL DONT LE THEME ETAIT "POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE: EVALUATION DE L'EXPERIENCE QUEBECOISE".

0522 DEPATIE, RAYMOND

LA STABILISATION DE LA CONSTRUCTION AU QUEBEC

V. 33, NO 3, 1978, P. 503-523

L'ASPECT "DEMANDE" DE LA POLITIQUE DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUEBEC. LA POLITIQUE DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE DE L'OFFICE DE LA CONSTRUCTION DU QUEBEC DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION VISE A REGULARISER LE MARCHE DU TRAVAIL. LES CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES DU FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUEBEC. ANALYSE DE L'OBJECTIF SUIVANT: L'ACTION SUR LA DEMANDE DOIT VISER A REDUIRE L'INSTABILITE DE LA CONSTRUCTION PAR L'ETALEMENT DE LA DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE - 2 GRAPHIQUES, BIBLIOGRAPHIE.

0523 SEXTON, JEAN

Aoust, FERNAND D'

PITRE, HUBERT

LES FERMETURES D'ETABLISSEMENT AU QUEBEC. NECROLOGIE OPTIMISTE OU OPTIMISME NECROLOGIQUE?

33^E CONGRES, 1978, P. 113-153

LE PHENOMENE DES FERMETURES D'ETABLISSEMENT, SES CONSEQUENCES QUANT AUX SALAIRES, AUX EMPLOYEURS ET A LA COMMUNAUTE; LES CARACTERISTIQUES DES FERMETURES DANS LE CONTEXTE QUEBECOIS. LE RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE: A) LE PROGRAMME QUEBEC.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - QUEBEC (suite)

COIS ET LES PRINCIPALES COMPOSANTES DE L'ARTICLE 45 DE LA LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE. B) L'EVALUATION DU PROGRAMME PAR RAPPORT AU REEMPLOI. LES POSITIONS SYNDICALES ET PATRONALES SUR LE RECLASSEMENT. QUELQUES BALISES GUIDANT LA REVISION DU PROGRAMME DE RECLASSEMENT.

0524 JOHNSON, PIERRE MARC

LA SECURITE D'EMPLOI ET LA POLITIQUE DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE

33^E CONGRES, 1978, P. 197-211

LA NOTION DE LA SECURITE D'EMPLOI DANS LE CONTEXTE DE LA LIBRE ENTREPRISE. L'AMORCE D'UNE REFORME POLITIQUE DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE. LES LIMITES DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC PAR RAPPORT AUX MOYENS DONT DISPOSE LE GOUVERNEMENT FEDERAL. LES OBJECTIFS LIES A L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE DU QUEBEC. LES MOYENS D'AMELIORER LA CONNAISSANCE DES MARCHES DU TRAVAIL. LE LICENCIEMENT ET L'EXPERIENCE QUEBECOISE DU SERVICE DE RECLASSEMENT DECOULANT DE L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA LOI SUR LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - SASKATCHEWAN**0525** WALMSLEY, PETER Y. OHTSU, MAKOTO

TEACHER'S SALARY DIFFERENTIALS AND THE QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES. RECENT DEVELOPMENTS IN SASKATCHEWAN

V. 30, NO 4, 1975, P. 585-611

LES ECARTS DE SALAIRE CHEZ LES ENSEIGNANTS DE LA SASKATCHEWAN ET LA QUALITE DES SERVICES D'EDUCATION. LA STRUCTURE DES NEGOCIATIONS ET DES ECHELLES DE SALAIRE DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES. L'UNIFORMITE DU PAIEMENT DES TRAITEMENTS ET LA REPARTITION DES COMPETENCES. LA REDUCTION DES ECARTS DE SALAIRE PAR LA CENTRALISATION DES MECANISMES DE NEGOCIATION. LA MODIFICATION DU TAUX MOYEN DES SALAIRES EN FONCTION DU DEGRE DE QUALIFICATION DES ENSEIGNANTS ET LA REPARTITION INEGALE DES QUALIFICATIONS D'UNE LOCALITE A L'AUTRE. LA CAPACITE DE PAYER DES COMMISSIONS SCOLAIRES - 7 TABLEAUX.

0526 WALMSLEY, PETER Y. OHTSU, MAKOTO

EDUCATIONAL OPPORTUNITIES AND GEOGRAPHICAL DISTRIBUTION OF DEGREE TEACHERS IN SASKATCHEWAN

V. 35, NO 1, 1980, P. 76-98

ANALYSE DES TENDANCES HISTORIQUES DANS LA REPARTITION DES COMPETENCES EN EDUCATION EN SASKATCHEWAN ENTRE 1957 ET 1974 A LA LUMIERE DE CERTAINS CHANGEMENTS QUI SE PRODUISIRENT DURANT CETTE PERIODE DANS L'ORGANISATION SOCIO-ECONOMIQUE ENTOURANT L'ENGAGEMENT DES ENSEIGNANTS. APRES UNE ANALYSE DE CES CHANGEMENTS, TROIS HYPOTHESES ONT ETE MISES DE L'AVANT POUR EXPLIQUER LA CONTRACTION QU'ON Y OBSERVA DANS LES ECARTS REGIONAUX DE LA REPARTITION DES COMPETENCES EN EDUCATION: 1) L'HYPOTHESE DE LA STRUCTURE DES NEGOCIATIONS.

TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE - SASKATCHE-**WAN (suite)**

2) L'HYPOTHESE DE CAPACITE DE PAYER. 3) L'HYPOTHESE DE L'ACCROISSEMENT DU SURPLUS D'ENSEIGNANTS - 6 TABLEAUX, BIBLIOGRAPHIE.